

На основу члана 54. ст. (4) и (6) и члана 57. став (1) Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16, 72/17 и 25/18), члана 17. Закона о Савјету министара Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08) и члана 3. став (1) тачка ц) Одлуке о формирању Комисије за плате и накнаде у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, број 59/19), Савјет министара Босне и Херцеговине на 18. сједници, одржаној 22.10. 2020. године донио је

Методологију

о измјенама и допунама Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда

Члан 1.

У Методологији за распоређивање запосленог унутар платног разреда („Службени гласник БиХ“, број 6/12), у члану 5. став (2), брише се.

Члан 2.

Члан 6. мијења се и гласи:

„Члан 6.

(Напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред)

(1) Запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у следећим случајевима:

а) када у последње двије оцјењене календарске године, добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“, за рад на радном мјесту на које је тренутно распоређен, или за рад на радним мјестима истог ранга у односу на тренутно радно мјесто.

б) када у последње четири оцјењене календарске године, добија у континуитету најмање оцјену „успјешан“, за рад на радном мјесту на које је тренутно распоређен, или за рад на радним мјестима истог ранга у односу на тренутно радно мјесто.

ц) када је враћен или када се враћа на радно мјесто након периода од минимално четири године проведене на јавној, савјетничкој или сличној функцији на нивоу институција Босне и Херцеговине, под условом да је његов рад за наведени период позитивно оцјењен. Напредовање се врши у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на неку од наведених функција.

(2) Под оцјењеном календарском годином из става (1) тач. а) и б) овог члана подразумјева се календарска година у којој је број оцјена рада запосленог једнак броју оцјена рада утврђених прописом који регулише наведену област на нивоу институција Босне и Херцеговине, а који се на њега примјењује. У случају да је број оцјена рада запосленог за

конкретну календарску годину мањи од броја оцјена рада утврђених прописом који се на њега примјењује, таква календарска година се не третира као оцјењена календарска година.

(3) Оцјена пробног рада запосленог се не узима као основ за напредовање у унутрашњи платни разред.

(4) Критериј утврђен у члану 4. тачки ц) ове методологије обухваћен је и вреднује се у оквиру дате оцјене рада запосленог.

(5) Запослени напредује у виши унутрашњи платни разред након стицања једног вишег степена стручних или научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине уколико испуњава следеће услове:

- а) да је стечено звање у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен,
- б) да стечено звање доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту,
- ц) да је провео годину дана у радном односу у институцији Босне и Херцеговине, и
- д) да у претходном периоду оцјењивања није добио оцјену „не задовољава“.

(6) Под вишим степеном стручних или научних звања из става (5) овог члана подразумијева се степен стручних или научних звања које запослени тренутно има и који је виши у односу на степен звања прописан за радно мјесто на које је запослени распоређен, и то: први, други или трећи циклус високог образовања, у складу са Оквирним законом о високом образовању у Босни и Херцеговини.

(7) Под основном дјелатношћу из става (5) овог члана подразумијева се дјелатност због које је институција Босне и Херцеговине основана и која је одређена законом којим се успоставља као и другим законским и подзаконским актима, а која је дефинисана кроз описе послова радних мјеста систематизованих правилником о унутрашњој организацији.

(8) По једном основу запослени напредује у један виши унутрашњи платни разред и по том основу више не може напредовати. Напредовање кроз унутрашње платне разреде се врши уз поштовање редослиједа унутрашњих платних разреда утврђених одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине.

(9) Институција је дужна да приликом утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред сходно одредби става (1) тач. а) и б) овог члана оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге, а не различитом камбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у виши унутрашњи платни разред, утврђени одредбама става (1) тач. а) и б) овог члана.“

Члан 3.

У члану 7. иза става (4) додаје се став (5) који гласи:

„ (5) Запосленом који се премјешта на ниже радно мјесто по основу прекобројности, одређује се унутрашњи платни разред с непосредно нижим коефицијентом у односу на коефицијент који је имао прије екстерног премјештаја. „

Члан 4.

У члану 8. у ставу (1) ријечи: „унутрашњег или вањског“ замјењују се ријечима: „ интерног или екстерног“.

У ставу (2) ријеч „ прелази“ замјењује се ријечима: „се распоређује“.

Став (4) брише се.

Члан 5.

(Прелазне и завршне одредбе)

- (1) Приликом прве примјене ове Методологије, као прва година од које се рачуна испуњеност услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред по основу оцјене рада, узима се 2016. година.
- (2) Институција је дужна да приликом утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбом става (1) овог члана оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге, почев од 2016. године, а не различитом камбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у виши унутрашњи платни разред, утврђени одредбама члана 6. став (1) ове методологије.
- (3) Задужују се све институције да изврше анализу закона и других прописа из области за коју су задужени и да предложе измјене и допуне тих прописа у дијелу који се односи на оцјењивање запослених, с циљем да се сви државни службеници и запосленици у институцијама изједначе у правима из радног односа и како би се оцјењивали на једнообразан начин.
- (4) По одредбама ове Методологије, институције су дужне поступити у року од 60 дана од дана ступања на снагу.

Члан 6.

(Ступање на снагу)

Ова методологија ступа на снагу даном доношења и објављује се у „Службеном гласнику БиХ“, а примјењује се од 01.09.2020. године.

СМ број 229/20
22.10.2020. године
Сарајево

ПРЕДСЈЕДАВАЈУЋИ
САВЈЕТА МИНИСТАРА БИХ
Др Зоран Тегелтија

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. ПРАВНИ ОСНОВ

Правни основ за доношење Методологије о измјенама и допунама Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда садржан је у члану 17. Закона о Савјету министара Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08), члану 54. ст. (4) и (6) и члану 57. став (1) Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ („Службени гласник БиХ“, бр. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16, 72/17 и 25/18) и члану 3. тачка ц) Одлуке о формирању Комисије за плате и накнаде у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, број 59/19), којим је утврђено да је један од задатака Комисије за плате и накнаде у институцијама Босне и Херцеговине и израда приједлога измјена и допуна Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда и одговарајућих одредби Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ којима ће се детаљније прописати права и обавезе руководиоца институције везано за утврђивање циљева, мјерење учинака и оцјењивање извршилаца према постигнутим резултатима.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МЕТОДОЛОГИЈЕ

Чланом 54. ставом (1) Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине прецизирано је да ће Савјет министара у циљу провођења предметног закона формирати независно међуресорно радно тијело. Задаци независног међуресорног радног тијела одређени су одредбама члана 54. Закона, као и осталим одредбама предметног закона с тим да су првенствени задаци: израда критерија и процедура за вредновање радних мјеста и утврђивање унутрашњих платних разреда и анализа фискалне одрживости. Такође, један од задатака наведеног радног тијела је и утврђивање методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда и иста ће укључивати следеће критерије: позитивно оцијењен рад, дужина позитивно оцијењеног стажа на истом радном мјесту, залагање и стицање стручних и научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине.

На основу напријед наведеног, Савјет министара је на 176. сједници, одржаној 5. августа 2019. године донио Одлуку о формирању Комисије за плате и накнаде у институцијама БиХ. Чланом 3. предметне одлуке утврђено је да су, између осталих, задаци Комисије:

- Анализа одредби Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда („Службени гласник БиХ“, број 6/12), анализа достављених иницијатива за почетак примјене коефицијената за обрачун плата и распоред запослених у прописане платне разреде и симулација фискалног утицаја будуће примјене методологије уз претпоставке засноване на статистичким подацима у базама

запослених у Централизованом систему обрачуна плата и базама података о оцјењивању државних служеника Агенције за државну службу БиХ.

- Израда приједлога измјена и допуна Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда и одговарајућих одредби Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ којима ће се детаљније прописати права и обавезе руководиоца институције везано за утврђивање циљева, мјерење учинака и оцјењивање извршилаца према постигнутим резултатима.

Уважавајући наведено, Комисија је сачинила Приједлог методологије о измјенама и допунама Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда како би се стекли услови за примјену подзаконског акта од 01.09.2020. године.

III. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ РЈЕШЕЊА

Чланом 1. прецизирано је да се у члану 5. одлуке брише став (2) којим је прецизирано која је прва оцјена од које се рачуна испуњеност услова за распоређивање запосленог у унутрашњи платни разред. У складу са предложеним измјенама предметна проблематика ће бити регулисана кроз прелазне и завршне одредбе.

Чланом 2. мијења се члан 6. одлуке који прописује критерије и услове који морају бити испуњени да би запослени напредовао у виши унутрашњи платни разред.

Сходно наведеном, одредбама предметног члана прецизирано је да запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у следећим случајевима:

а) када у последње двије оцјењене календарске године, добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“, за рад на радном мјесту на које је тренутно распоређен, или за рад на радним мјестима истог ранга у односу на тренутно радно мјесто.

б) када у последње четири оцјењене календарске године, добија у континуитету најмање оцјену „успјешан“, за рад на радном мјесту на које је тренутно распоређен, или за рад на радним мјестима истог ранга у односу на тренутно радно мјесто.

ц) када је враћен или када се враћа на радно мјесто након периода од минимално четири годиневеденог на јавној, савјетничкој или сличној функцији, под условом да је његов рад за наведени период позитивно оцјењен. Напредовање се врши у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на неку од наведених функција.

(2) Под оцјењеном календарском годином из става (1) тач. а) и б) овог члана подразумјева се календарска година у којој је број оцјена рада запосленог једнак броју оцјена рада утврђених прописом који регулише наведену област на нивоу институција Босне и Херцеговине, а који се на њега примјењује. У случају да је број оцјена рада запосленог за конкретну календарску годину мањи од броја оцјена рада утврђених прописом који се на њега примјењује, таква календарска година се не третира као оцјењена календарска година.

(3) Оцјена пробног рада запосленог се не узима као основ за напредовање у унутрашњи платни разред.

Дакле, напријед наведеним одредбама прецизирани су критерији и услови који морају бити испуњени да би запослени напредовао у виши унутрашњи платни разред по основу оцјене рада за одређени временски период.

У тексту који слиједи дајемо практичне примјере примјене одредби члана 6. одлуке које регулишу питање напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред по основу оцјене рада.

Примјер 1:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у периоду 2016.-2019. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.

Први корак у утврђивању испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред јесте да се утврде које су то оцјењене календарске године.

Оцјењене календарске године у конкретном случају су све године за период 2016.-2019. година. Наиме, наведене године се сматрају оцјењеним календарским годинама из разлога што је у свакој години, за посматрани период, запослени добијао по двије оцјене рада (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године). Дакле, укупан број оцјена рада запосленог за конкретну годину је једнак броју оцјена рада који је утврђен Законом о државној служби у институцијама БиХ. Оцјењене календарске године се узимају календарски како долазе, једна иза друге.

Други корак је да се утврди које оцјене је запослени добијао у оцјењеним календарским годинама. У конкретном случају, запослени је у цијелом посматраном периоду добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Дакле, под континуитетом у смислу одредби члана 6. става (1) тач. а) и б) подразумјева се континуитет оцјена рада који је запослени добио у оцјењеним календарским годинама.

Наведени кораци се примјењују аналогно и у свим другим случајевима.

С обзиром да је за наведени период запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ , исти испуњава услов за напредовање у други унутрашњи платни разред (коэффициент 2,90) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то:

- а) по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину у први унутрашњи платни разред,
- б) по основу оцјена рада датих за 2018. и 2019. годину у други унутрашњи платни разред,

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије, из напријед наведених разлога

Примјер 2:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коэффициент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у 2016., 2018. и 2019. години добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- За период 01.01.-30.06. и 01.07.-31.12.2017. године запослени није оцјењен јер је био на боловању и/или породилском одсуству и/или није оцјењен из било ког другог разреда.
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.

У конкретном случају 2017. година се не може узимати као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што се иста не може третирати оцјењеном календарском годином (за наведену годину запослени није оцјењен). Наведена година се ни у једној комбинацији не може користити као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред (више се не узима у обзир), Дакле, утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред врши се на основу оцјена датих за 2016., 2018. и 2019. годину (оцјењене календарске године се узимају једна иза друге, како слиједе).

С обзиром да је у 2016. и 2018. години запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред

(коэффициент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Оцјене рада запосленог за 2019. годину ће се узимати у обзир у будућем периоду.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред, у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије, из разлога што је у посматраним оцјењеним календарским годинама (2016. и 2018. година) запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут ниједном у 2016. и 2018. години.

Примјер 3:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коэффициент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у 2016., 2018. и 2019. години добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- За период 01.01.-30.06. 2017. године запослени је добио оцјену „задовољава“, а за период 01.07.-31.12.2017. године оцјену „нарочито успјешан“.
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.

У конкретном случају 2017. година се не може узимати као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је за период 01.01.-30.06. 2017. године запослени добио оцјену „задовољава“. Наиме, да би оцјењена календарска 2017. година служила као основ за напредовање потребно је да запослени добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ или у континуитету најмање оцјену „успјешан“. С обзиром да је у периоду 01.01.-30.06. 2017. године запослени добио оцјену „задовољава“ 2017. година се не узима као основ за напредовање, Наведена година се ни у једној комбинацији не може користити као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред (више се не узима у обзир), Дакле, утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред врши се на основу оцјена датих за 2016., 2018. и 2019. годину (оцјењене календарске године се узимају једна иза друге, како слиједе).

С обзиром да је у 2016. и 2018. години запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред (коэффициент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Оцјене рада запосленог за 2019. годину ће се узимати у обзир у будућем периоду.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред, у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије, из разлога што је у посматраним оцјењеним календарским годинама (2016. и 2018. година) запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут ниједном у 2016. и 2018. години.

Примјер 4:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу референта специјалисте (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц5 (нулти)- коефицијент 1,60 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о раду у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона запосленик се оцјењује годишње.
- Запослени је у 2016., 2018. и 2019. години добијао оцјену „нарочито успјешан“.
- За 2017. годину запослени је добио оцјену „задовољава“.
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу референта специјалисте.

У конкретном случају 2017. година се не може узимати као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је за 2017. годину запослени добио оцјену „задовољава“. Наиме, да би оцјењена календарска 2017. година служила као основ за напредовање потребно је да запослени добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ или у континуитету најмање оцјену „успјешан“. С обзиром да је за 2017. годину добио оцјену „задовољава“ иста се не узима као основ за напредовање, Наведена година се ни у једној комбинацији не може користити као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред (више се не узима у обзир), Дакле, утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред врши се на основу оцјена датих за 2016., 2018. и 2019. годину (оцјењене календарске године се узимају једна иза друге, како слиједе).

С обзиром да је у 2016. и 2018. години запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,63) утврђен за платни разред Ц5 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Оцјене рада запосленог за 2019. годину ће се узимати у обзир у будућем периоду.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред, у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије, из разлога што је у посматраним оцјењеним календарским годинама (2016. и 2018. година) запослени добијао у

континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут у 2016. и 2018. години.

Примјер 5:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
 - Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
 - Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
 - Запослени је у 2016. години био распоређен на радно мјесто у рангу вишег стручног сарадника, а од 01.01.2017. године запослени је унапређен и распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника, на ком се и сада налази.
 - Запослени је у 2016. добијао оцјену „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12.). За период 01.01.-31.12.2017. године запослени је по основу пробног рада добио оцјену „нарочито успјешан“.
- У периоду 2018.-2019. година запослени је добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).

У конкретном примјеру оцјене рада запосленог дате за 2016. године се не могу узети као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјенама рада датим за радно мјесто нижег ранга у односу на радно мјесто на које је запослени тренутно распоређен.

Дакле, ако је запослени у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред унапријеђен тј. распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника као основ за напредовање се узимају само оцјене рада које су дате за наведени ранг. Значи у конкретном случају, унапређење анулира претходни период за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Такође, оцјена рада запосленог дата за 2017. годину се не узима као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред. Наиме, сходно одредбама члана 6. став (3) Методологије, оцјена пробног рада не може служити као основ за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред.

С обзиром да је за период 2018.-2019. године запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80), утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије из разлога што је за период 2018.-2019. година добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут ниједном за посматрани период.

Примјер 6:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у 2016. години био распоређен на радно мјесто у рангу вишег стручног сарадника, а од 01.03.2017. године запослени је унапређен и распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника, на ком се и сада налази.
- Запослени је у 2016. добијао оцјену „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12.). За период 01.01.-28.02.2017. године запослени није оцјењен јер је на радном мјесту вишег стручног сарадника провео мање од три мјесеца. За период 01.03.2017.-28.02.2018. године запослени је по основу пробног рада добио оцјену „нарочито успјешан“.
У периоду 01.03.2018.-30.06.2018 године и 01.07.-31.12.2018. године запослени је добијао оцјену „нарочито успјешан“. У 2019. години запослени је добио двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. 2019. године).

У конкретном примјеру оцјене рада запосленог дате за 2016. године се не могу узети као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјенама рада датим за радно мјесто нижег ранга у односу на радно мјесто на које је запослени тренутно распоређен.

Такође, оцјена рада запосленог дата за период 01.03. 2017.-28.02.2018. године се не узима као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјени по основу пробног рада.

С обзиром да је за период 01.03.2018.-30.06.2018 године и 01.07.-31.12.2018. године, као и за период 01.01.-30.06. и 01.07.-31.12. 2019. године запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80), утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије из разлога што је за наведени период добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут ниједном за посматрани период.

Примјер 7:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у 2016. години био распоређен на радно мјесто у рангу вишег стручног сарадника, а од 01.05.2017. године запослени је унапређен и распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника, на ком се и сада налази.
- Запослени је у 2016. добијао оцјену „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12.). За период 01.01.-30.04.2017. године запослени је добио оцјену „нарочито успјешан“. За период 01.05.2017.-30.04.2018. године запослени је по основу пробног рада добио оцјену „нарочито успјешан“. За период 01.05.2018.-30.06.2018 године запослени није оцјењен јер је на новом радном мјесту провео мање од три мјесеца. За период 01.07.-31.12.2018. године запослени је добио оцјену „нарочито успјешан“. У 2019. години запослени је добио двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. 2019. године).

У конкретном примјеру оцјене рада запосленог дате за 2016. године и за период 01.01.-30.04.2017. године се не могу узети као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјенама рада датим за радно мјесто нижег ранга у односу на радно мјесто на које је запослени тренутно распоређен.

Такође, оцјена рада запосленог дата за период 01.05. 2017.-30.04.2018. године годину се не узима као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјени датој за пробни рад.

С обзиром да у 2018. години запослени има само једну оцјену рада и то за период 01.07.-31.12.2018. године наведена година се не узима као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Оцјена рада за 2019. годину ће се узимати као основ за напредовање у неком будућем периоду.

Дакле, у конкретном примјеру запослени не испуњава услов за напредује у виши унутрашњи платни разред, те у том смислу остаје у нултом унутрашњем платном разреду утврђеном за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Аналогно напријед наведеном поступати и у случају оцјене пробног рада запосленика.

Примјер 8:

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у периоду 2016.-2017. година био распоређен на радно мјесто: стручни савјетник-референт за јавне набавке, а почетком 2018. године запослени је премјештен на ново радно мјесто: стручни савјетник-референт за буџет, на ком се и сада налази.
- Запослени је у периоду 2016.-2019. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).

У конкретном примјеру оцјене рада запосленог дате за период 2016.-2017. године се узимају као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред из разлога што је ријеч о оцјенама рада датим за радно мјесто истог ранга у односу на радно мјесто на које је запослени тренутно распоређен. У овом случају нема оцјене пробног рада јер је запослени премјештен са једног радног мјеста на друго радно мјесто истог ранга.

Дакле, ако је запослени у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника као основ за напредовање се узимају оцјене рада које су дате за наведени ранг.

С обзиром да је за период 2016.-2019. година запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ исти испуњава услов за напредовање у други унутрашњи платни разред (коефицијент 2,90) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то:

- а) по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину у први унутрашњи платни разред,
- б) по основу оцјена рада датих за 2018. и 2019. годину у други унутрашњи платни разред,

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије из разлога што је за цијели посматрани период добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ није прекинут ниједном за посматрани период.

Примјер 9.

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за 2016. и 2018. годину добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за 2017. и 2019. годину добијао оцјену „успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.

С обзиром да је у периоду 2016.-2019. година запослени добијао у континуитету најмање оцјену „успјешан“ исти испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Оцјењене календарске године се узимају календарски како долазе, једна иза друге, а не различитом камбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред, утврђени одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка б) методологије из разлога што је за цијели посматрани период добијао у континуитету најмање оцјену „успјешан“. У овом случају не можемо примјенити одредбе члана 6. став (1) тачка а) методологије из разлога што запослени не добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“ (за 2016. годину добијао

оцјене “нарочито успјешан“, за 2017. годину „успјешан“, за 2018. годину “нарочито успјешан“ и за 2019. годину „успјешан“). Дакле, континуитет оцјена „нарочито успјешан“ је прекинут.

Примјер 10.

- У моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за 2016., 2018. и 2019. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан“ (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за период 01.01.-30.06.2017. године добио оцјену „успјешан“, а за период 01.07.-31.12.2017. године оцјену „нарочито успјешан“.
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.

С обзиром да је у периоду 2016.-2019. година запослени добијао у континуитету најмање оцјену „успјешан“ исти испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

У конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка б) методологије из разлога што је за цијели посматрани период добијао у континуитету најмање оцјену „успјешан“. У овом случају не можемо примјенити одредбе члана 6. став (1) тачка а) методологије из разлога што запослени не добија у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Континуитет оцјена „нарочито успјешан“ је прекинут у периоду 01.01.-30.06.2017. године. Наиме, за наведени период запослени је добио оцјену „успјешан“.

Примјер 11.

- Прије одласка на савјетничку функцију запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу шефа одсјека (имао статус државног службеника). Наведено радно мјесто је

у том периоду било разврстано у платни разред Б4 (нулти)- коефицијент 3,25 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

- Запослени је обављао послове савјетника министра у Савјету министара БиХ у периоду 01.01.2016. године до 31.12.2019. године.
- Запослени са враћа на позицију на којој је био прије именовања на савјетничку функцију.
- За период проведен на савјетничкој функцији запослени је позитивно оцјењен.

С обзиром да је на савјетничкој функцији запослени провео тачно четири године и да је његов рад позитивно оцјењен исти испуњава услов за непредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на на наведену функцију.

У конкретном случају запослени ће по повратку са савјетничке функције бити разврстан у први платни разред (коефицијент 3,35) утврђен за платни разред Б4 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Дакле, запослени напредује у непосредно виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на на наведену функцију, у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка ц) методологије.

Примјер 12.

- Прије одласка на савјетничку функцију запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу шефа одсјека (имао статус државног службеника). Наведено радно мјесто је у том периоду било разврстано у платни разред Б4 (нулти)- коефицијент 3,25 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је обављао послове савјетника министра у периоду 01.01.2016. године до 23.10.2019. године.
- Запослени са враћа на позицију на којој је био прије именовања на савјетничку функцију.
- За период проведен на савјетничкој функцији запослени је позитивно оцјењен.

С обзиром да је на савјетничкој функцији запослени провео мање од четири године исти не испуњава услов за непредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на наведену функцију, без обзира што је његов рад за наведени период позитивно оцјењен.

Вријеме проведено на савјетничкој функцији се више не може узимати као основ за напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред. Дакле, наведено

вријеме се не може више узимати у обзир у било којој варијанти (не може бити основ за напредовање).

Примјер 13.

- Запослени је у периоду 2012.-2013. година био распоређен на радно мјесто у рангу шефа одсјека (имао статус државног службеника). Наведено радно мјесто је у том периоду било разврстано у платни разред Б4 (нулти)- коефицијент 3,25 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Од 01.01.2014. године до 31.12.2017. године запослени је био именован на радно мјесто савјетника министра.
- Запослени се враћа на радно мјесто на које је био распоређен прије именовања на мјесто савјетника министра.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у периоду 2018.-2019. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- За период проведен на савјетничкој функцији запослени је позитивно оцјењен.

С обзиром да је прва оцјена од које се рачуна испуњеност услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред она која је дата за 2016. годину, вријеме проведено на савјетничкој функцији у периоду 2014.-2015. године се не узима као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред (оцјене рада за тај период се не могу узимати у обзир). У том смислу, као вријеме проведено на савјетничкој функцији у конкретном случају узима се вријеме које је запослени провео у периоду 2016.-2017. година.

С обзиром да је на савјетничкој функцији запослени провео мање од четири године (провео тачно двије године) исти не испуњава услов за напредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред по том основу.

Вријеме проведено на савјетничкој функцији (2016.-2017. године) се више не може узимати као основ за напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред.

Запослени у конкретном примјеру испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 3,35) утврђен за платни разред Б4 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то по основу оцјена рада датих за 2018. и 2019. годину.

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије.

Примјер 14.

- Запослени је у периоду 2016.-2017. година био распоређен на радно мјесто у рангу шефа одсјека (имао статус државног службеника). Наведено радно мјесто је у том периоду било разврстано у платни разред Б4 (нулти)- коефицијент 3,25 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Од 01.01.2018. године запослени је именован на радно мјесто савјетника министра гдје се и сада налази.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у периоду 2016.-2017. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- За период проведен на савјетничкој функцији запослени је позитивно оцјењен.

Уколико на савјетничкој функцији запослени буде провео минимално четири године и уколико његов рад буде позитивно оцјењен исти ће по повратку са савјетничке функције испуњавати услов за непредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у којем је запослени био прије именовања на на наведену функцију.

Такође, по основу оцјена рада за период 2016-2017. година запослени ће испуњавати услове за непредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред.

Уколико буду испуњени услови који се односе на дужину проведену на савјетничкој функцији и позитивно оцјењеном раду запослени ће по повратку са савјетничке функције бити разврстан у други унутрашњи платни разред (коефицијент 3,50) утврђен за платни разред Б4 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то:

- а) по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину у први унутрашњи платни разред,
- б) по основу временаведеног на савјетничкој функцији и позитивно оцјењеног рада у други унутрашњи платни разред,

Дакле, запослени напредује у виши унутрашњи платни разред, у складу са одредбама члана 6. став (1) тач. а) и ц) методологије.

Уколико не буду испуњени услови који се односе на дужину проведену на савјетничкој функцији и позитивно оцјењеном раду запослени ће по повратку са савјетничке функције бити разврстан у први унутрашњи платни разред (коефицијент 3,35) утврђен за платни

разред Б4 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину.

Дакле, запослени напредује у виши унутрашњи платни разред, у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије.

Примјер 15.

- Запослени има статус државног службеника и распоређен је на радно мјесто у рангу шефа одсјека (до именовања на савјетничку функцију). Наведено радно мјесто је у том периоду било разврстано у платни разред Б4 (нулти)- коефицијент 3,25 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Од 01.01.2016. године до 30.06.2019. године запослени је био именован на радно мјесто савјетника министра.
- Запослени се враћа на радно мјесто на које је био распоређен прије именовања на мјесто савјетника министра.
- Запослени је за период 01.07.-31.12.2019. оцјењен са оцјеном „нарочито успјешан“.
- За период проведен на савјетничкој функцији запослени је позитивно оцјењен.

С обзиром да је на савјетничкој функцији запослени провео мање од четири године исти не испуњава услов за напредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред по том основу.

Такође, вријеме проведено на раду на мјесту шефа одсјека за период 01.07.-31.12.2019. године се не може узимати као основ за напредовање из разлога што у наведеној календарској години запослени има само једну оцјену рада за ранг шефа одсјека. Дакле, у конкретном случају 2019. година нема третман оцјењене календарске године.

Запослени у конкретном примјеру не испуњава услов за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Под оцјењеном календарском годином у смислу одредби ове методологије подразумјева се календарска година у којој је број оцјена рада запосленог једнак броју оцјена рада утврђених прописом који регулише наведену област на нивоу институција Босне и Херцеговине, а који се на њега примјењује. У случају да је број оцјена рада запосленог за конкретну календарску годину мањи од броја оцјена рада утврђених прописом који се на

њега примјењује, таква календарска година се не третира оцјењеном календарском годином.

На нивоу институције Босне и Херцеговине имамо више прописа који уређују питање оцјењивања рада запослених у институцијама БиХ. Наиме, оцјењивање рада запослених у Управи за индиректно опорезивање регулисано је одредбама Закона о управи за индиректно опорезивање („Службени гласник БиХ“, број 89/05). У складу са одредбама члана 50. предметног закона запослени у Управи за индиректно опорезивање се оцјењују најмање сваких дванаест мјесеци.

Сходно одредбама Закона о раду у институцијама БиХ („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 и 32/13) рад запосленика подлијеже радном оцјењивању сваке године.

Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12 и 93/17) прецизирано је да се државни службеник оцјењује најмање сваких шест мјесеци током календарске године.

Дакле, у пракси имамо ситуацији да је број оцјена рада запослених у институцијама БиХ за једну календарску годину различит у зависности од статуса запосленог, као и у зависности од институције у којој запослени има регулисан радноправни статус.

У том смислу, оцјењеном календарском годином подразумјева се календарска година у којој је запосленик добио једну оцјену, у којој је запослени у Управи за индиректно опорезивање добио најмање једну оцјену и у којој је државни службеник добио двије оцјене. Дакле, ако је број оцјена рада током календарске године мањи од наведеног броја таква година се не третира као оцјењена календарска година и иста не служи као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

У тексту који слиједи дајемо практичне примјере примјене одредби методологије које дефинишу појам оцјењена календарска година.

Примјер 16:

- Запослени има статус државног службеника.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- За период 01.01.-30.06.2016. године добио је оцјену „нарочито успјешан“, а за период 01.07.-31.12.2016. године запослени није оцјењен из одређеног разлога (боловање и неплаћено).
- За период 01.01.-30.06.2017. године добио је оцјену „нарочито успјешан“, а за период 01.07.-31.12.2017. године оцјену „успјешан“.

У конкретном случају 2016. година се не третира оцјењеном календарском годином. Наиме, наведена година се не може узимати као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред, у било којој варијанти, из разлога што за период 01.07.-31.12.2016. године запослени није оцјењен. Дакле, уколико државни службеник за једну календарску годину има само једну оцјену рада наведена година не може служити као основ за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

2017. година је оцјењена календарска година из разлога што за наведену годину запослени има двије оцјене рада.

Примјер 17:

- Запослени има статус запосленика.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о раду у институцијама БиХ. Сходно одредбама предметног закона запослени се оцјењује једном годишње.
- Запослени је за 2016. годину добио оцјену „нарочито успјешан“.
- Запослени за 2017. годину није оцјењен из разлога што је био на боловању и/или породичном одсуству и/или није оцјењен из било ког другог разлога.

2016. година је оцјењена календарска година из разлога што за наведену годину рад запосленог оцјењен.

У конкретном примјеру 2017. година се не третира оцјењеном календарском годином из разлога што за наведену годину рад запосленог није оцјењен. Наведена година не може служити као основ напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Примјер 18:

- Запослени је у радном односу у Управи за индиректно опорезивање.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о Управи за индиректно опорезивање. Сходно одредбама предметног закона запослени се оцјењује најмање сваких дванаест мјесеци.
- Запослени је за 2016. годину добио оцјену „нарочито успјешан“.
- Запослени за 2017. годину није оцјењен из разлога што је био на боловању и/или породичном одсуству и/или није оцјењен из било ког другог разлога.

2016. година је оцјењена календарска година из разлога што за наведену годину рад запосленог оцјењен.

У конкретном примјеру 2017. година се не третира оцјењеном календарском годином из разлога што за наведену годину рад запосленог није оцјењен. Наведена година не може служити као основ напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Одредбама ст. (5), (6) и (7) предметног члана прецизирани су услови које запослени мора да испуни да би напредовао у непосредно виши унутрашњи платни разред по основу стеченог једног вишег степена стручних или научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине.

Наиме, ставом (5) прецизирано је да запослени напредује у виши унутрашњи платни разред након стицања једног вишег степена стручних или научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине уколико испуњава следеће услове:

- а) да је стечено звање у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен,
- б) да стечено звање доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту,
- ц) да је провео годину дана у радном односу у институцији Босне и Херцеговине, и
- д) да у претходном периоду оцјењивања није добио оцјену „не задовољава“.

Дакле, наведени услови морају бити кумулативно испуњени да би запослени напредовао у виши унутрашњи платни разред.

Под вишим степеном стручних или научних звања из става (5) овог члана подразумијева се степен стручних или научних звања које запослени тренутно има и који је виши у односу на степен звања прописан за радно мјесто на које је запослени распоређен, и то: први, други или трећи циклус високог образовања, у складу са Оквирним законом о високом образовању у Босни и Херцеговини.

Под основном дјелатношћу из става (5) овог члана подразумијева се дјелатност због које је институција Босне и Херцеговине основана и која је одређена законом којим се успоставља као и другим законским и подзаконским актима, а која је дефинисана кроз описе послова радних мјеста систематизованих правилником о унутрашњој организацији.

У тексту који слиједи дајемо практичне примјере примјене одредби које регулишу питање напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред након стицања једног вишег степена стручних или научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине.

Примјер 19.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ССС (ИВ степен).
- Запослени је распоређен на радно мјесто референт специјалист-благајник (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц5 (нулти)- коефицијент 1,60 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио економски факултет (180 ЕЦТС бодова).
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да је звање које је стекао запослени у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,63) утврђен за платни разред Ц5 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања омогућава запосленом да успјешније и квалитетније извршава послове радног мјеста на које је распоређен.

Дакле, по наведеном основу запослени напредује у један виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у који је распоређен у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање по овом основу.

Примјер 20.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ССС (ИВ степен).
- Запослени је распоређен на радно мјесто возач-курир (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц4 (нулти)- коефицијент 1,40 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени има ВКВ школску спрему.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да се ВКВ школска спрема не може сврстати у први, други или трећи циклус високог образовања, у складу са Оквирним законом о високом образовању у Босни и Херцеговини, запослени не испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,43) утврђен за платни разред Ц4 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.

Примјер 21.

- Запослени је у радном односу у Министарству одбране БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ССС (ИВ степен).
- Запослени је распоређен на радно мјесто возач-курир (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц4 (нулти)- коефицијент 1,40 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио факултет из области одбране (180 ЕЦТС бодова).
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да звање које је стекао запослени није у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да исто не доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени не испуњава услов за непредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,43) утврђен за платни разред Ц4 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања не доприноси успјешнијем и квалитетнијем извршавању послове радног мјеста на које је запослени распоређен.

Примјер 22.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника- Стручни савјетник за буџет (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Б3 (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио постдипломске студије и има звање магистра економских наука-област буџет и ревизија.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да је звање које је стекао запослени у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени испуњава услов за непредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред Б3 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања омогућава запосленом да успјешније и квалитетније извршава послове радног мјеста на које је распоређен.

Дакле, по наведеном основу запослени напредује у један виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у који је распоређен у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање по овом основу.

Примјер 23.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника- Стручни савјетник за буџет (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се оцјењује у складу са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине. У складу са одредбама наведеног закона државни службеник се оцјењује два пута годишње (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је у периоду 2016.-2019. године добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- У цијелом посматраном периоду запослени је био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника.
- Запослени је завршио постдипломске студије и има звање магистра економских наука-област буџет и ревизија.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

Први корак у утврђивању испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред јесте да се утврде које су то оцјењене календарске године.

Оцјењене календарске године у конкретном случају су све године за период 2016.-2019. година. Наиме, наведене године се сматрају оцјењеним календарским годинама из разлога што је у свакој години, за посматрани период, запослени добијао по двије оцјене рада (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године). Дакле, укупан број оцјена рада запосленог за конкретну годину је једнак броју оцјена рада који је утврђен Законом о државној служби у институцијама БиХ. Оцјењене календарске године се узимају календарски како долазе, једна иза друге.

Други корак је да се утврди које оцјене је запослени добијао у оцјењеним календарским годинама. У конкретном случају, запослени је у цијелом посматраном периоду добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“. Дакле, под континуитетом у смислу одредби члана 6. става (1) тач. а) и б) подразумјева се континуитет оцјена рада који је запослени добио у оцјењеним календарским годинама.

С обзиром да је за наведени период запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“, исти испуњава услова за напредовање у други унутрашњи платни разред утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то:

- а) по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину у први унутрашњи платни разред,
- б) по основу оцјена рада датих за 2018. и 2019. годину у други унутрашњи платни разред,

Дакле, у конкретном примјеру запослени напредује у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (1) тачка а) методологије, из напријед наведених разлога.

Следећи корак јесте да се утврди да ли запослени испуњава услове за напредовање у виши унутрашњи платни разред по основу стеченог вишег степена стручног или научног звања.

С обзиром да је звање које је стекао запослени у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени испуњава услова за напредовање у један виши унутрашњи платни разред утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања омогућава запосленом да успјешније и квалитетније извршава послове радног мјеста на које је распоређен.

Дакле, у конкретном примјеру запослени испуњава услове и за напредовање у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбама члана 6. став (6) методологије, из напријед наведених разлога.

ЗАКЉУЧАК:

С обзиром да је за посматрани период запослени добијао у континуитету оцјену „нарочито успјешан“, да у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред има и виши степен стручног и научног звања који се може довести у директну везу са извршавањем послова радног мјеста на који је распоређен, исти испуњава услова за напредовање у трећи унутрашњи платни разред (коэффициент 3,00) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, и то:

- а) по основу оцјена рада датих за 2016. и 2017. годину у први унутрашњи платни разред,
- б) по основу оцјена рада датих за 2018. и 2019. годину у други унутрашњи платни разред,
- ц) по основу звања магистра економских наука у трећи унутрашњи платни разред.

Примјер 24.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника- Стручни савјетник за буџет (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио постдипломске студије и има звање магистра правних наука.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да звање које је стекао запослени није у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да исто не доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени не испуњава услов за непредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања не доприноси успјешнијем и квалитетнијем извршавању послове радног мјеста на које је запослени распоређен.

Примјер 25.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника- Стручни савјетник за кадровске послове (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио постдипломске студије и има звање магистра правних наука.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да је звање које је стекао запослени у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени испуњава услов за непредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања омогућава запосленом да успјешније и квалитетније извршава послове радног мјеста на које је распоређен.

Дакле, по наведеном основу запослени напредује у један виши унутрашњи платни разред у односу на платни разред у који је распоређен у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање по овом основу.

Примјер 26.

- Запослени је у радном односу у Министарству правде БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ССС (ИВ степен).
- Запослени је распоређен на радно мјесто возач-курир (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц4 (нулти)- коефицијент 1,40 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио правни факултет (180 ЕЦТС бодова).
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да звање које је стекао запослени није у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да исто не доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени не испуњава услова за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,43) утврђен за платни разред Ц4 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања не доприноси успјешнијем и квалитетнијем извршавању послове радног мјеста на које је запослени распоређен.

Примјер 27.

- Запослени је у радном односу у Служби за заједничке послове институција БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ССС (ИВ степен).
- Запослени је распоређен на радно мјесто хигијеничара (има статус запосленика).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред Ц3 (нулти)- коефицијент 1,29 у складу са чланом 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио правни факултет (180 ЕЦТС бодова).
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да звање које је стекао запослени није у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да исто не доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени не испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 1,32) утврђен за платни разред Ц3 из члана 24. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања не доприноси успјешнијем и квалитетнијем извршавању послове радног мјеста на које је запослени распоређен.

Примјер 28.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника-стручни савјетник за кадровске послове (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио постдипломске студије и има звање магистра филозофије и историје.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

С обзиром да звање које је стекао запослени није у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен, да исто не доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту, запослени не испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Стечени виши степен звања не доприноси успјешнијем и квалитетнијем извршавању послове радног мјеста на које је запослени распоређен.

Примјер 29.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника-стручни савјетник за буџет (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени је завршио магистарске, а затим и докторске студије и тренутно има звање доктора економских наука. Наведено научно звање је стекао прије утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред по наведеном основу.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

У конкретном случају запослени испуњава услов за напредовање у први унутрашњи платни разред (коефицијент 2,80) утврђен за платни разред БЗ из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ. Наведене услове је испунио на бази стеченог научног

звања доктора економских наука који запослени има у моменту утврђивања испуњености услова за предметно напредовање (тренутно има).

У конкретном случају запослени нема право на напредовање у виши унутрашњи платни разред по основу стеченог звања магистра економских наука. Дакле, запослени стиче право на напредовање у виши унутрашњи платни разред само по основу тренутног стручног или научног звања односно стручног или научног звања које запослени има у моменту утврђивања испуњености услова за напредовање.

Аналогно напријед наведеном примјењивати наведене одредбе и у свим другим случајевима.

Примјер 30.

- Запослени је у радном односу у Министарству финансија и трезора БиХ. Распоређен је на радно мјесто за које је као посебан услов за извршавање послова наведеног радног мјеста утврђено посједовање ВСС-240 ЕТЦС бодова.
- Запослени је распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (има статус државног службеника).
- Радно мјесто је разврстано у платни разред БЗ (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени има сертификат за овлашћеног интерног ревизора, има сертификат овлашћеног ревизора, сертификовани је рачуновођа.
- У претходном периоду оцјењивања запослени није добио оцјену „не задовољава“.

У конкретном случају запослени не испуњава услов за напредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред из разлога што се наведени сертификати не могу подвести под појам вишег степена стручних или научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине. Дакле, у конкретном случају, наведени сертификат не представљају виши степен стручних или научних знања. Исти је случај када је у питању правосудни испит, и сл.

Аналогно наведеном поступати и у свим другим случајевима.

Такође, одредбама предметног члана регулисано да по једном основу запослени напредује у један виши унутрашњи платни разред и по том основу више не може напредовати. Напредовање кроз унутрашње платне разреде се врши уз поштовање редослиједа унутрашњих платних разреда утврђених одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине.“

Дакле, по једном основу запослени може да напредује само у један виши унутрашњи платни разред. Ако је запослени напредовао у један виши унутрашњи платни разред на бази

добити оцјена рада за неке конкретне године (нпр. 2016 и 2017. годину) иста се више никада не могу користити као основ за ново напредовање.

Поштовање редослиједа унутрашњих платних разреда утврђених одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине у пракси значи да запослени који је распоређен у нпр. први унутрашњи платни разред не може приликом наредног напредовања бити распоређен у трећи унутрашњи платни разред, прескачући други унутрашњи платни разред. Дакле, институција БиХ је обавезна да приликом напредовања запосленог у виши унутрашњи платни разред поштује утврђени редослијед унутрашњих платних разреда.

Институција је дужна да приликом утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред сходно одредби члана 6. става (1) тачка а) и б) методологије оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге, а не различитом комбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у виши унутрашњи платни разред, утврђени наведеним одредбама.

У тексту који слиједи дајемо практичан примјер примјене наведене одредбе.

Примјер 31.

- Запослени је за 2016. и 2018. годину добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за 2017. и 2019. годину добијао оцјену „успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).

У конкретном случају није дозвољено да се, у циљу што бржег напредовања, приликом утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред узму године у којима је запослени добијао оцјене „нарочито успјешан“ и то: 2016. и 2018. годину и да се на бази истих утврди испуњеност услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Дакле, у конкретном случају институција је дужна да приликом утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге: 2016., 2017., 2018., и 2019. година.

Чланом 3. прецизирано је да се у члану 7. основног текста методологије иза става (4) додаје нови став (5) који гласи:

„ (5) Запосленом који се премјешта на ниже радно мјесто по основу прекобројности, одређује се унутрашњи платни разред с непосредно нижим коефицијентом у односу на коефицијент који је имао прије екстерног премјештаја. „

Наведеном одредбом жели се јасно прецизирати у који платни разред се разврстава радно мјесто на које се екстерно премјешта прекобројна особа.

У тексту који слиједи дајемо практичну примјену наведене одредбе.

Примјер 32.

- Запослени је прије екстерног премјештаја био распоређен на радно мјесто у рангу стручног савјетника (имао статус државног службеника).
- Радно мјесто је било разврстано у платни разред Б3 (нулти)- коефицијент 2,73 у складу са чланом 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ.
- Запослени се по основу прекобројности екстерно премјешта у другу институцију БиХ на радно мјесто у рангу вишег стручног сарадника (статус државног службеника).

У конкретном случају институција БиХ ће донијети рјешење којим се радно мјесто на које се премјешта прекобројна особа разврстава у шести унутрашњи платни разред -коефицијент 2,70 утврђен за платни разред Б2 из члана 11. Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ

Чланом 4. врши се усклађивање појмова из члана 8. основног текста методологије са појмовима који се користе у подзаконским актима који регулишу питање интерних и екстерних премјештаја запослених у институцијама БиХ.

Такође, предметним чланом брише се став (4) којим је регулисано у који унутрашњи платни разред се разврстава запослени након периодаведеног на јавној, савјетничкој или сличној функцији. Разлог за напријед наведено произилази из чињенице да ће предметна проблематика бити регулисана чланом 6. методологије.

Чланом 5. регулисане су прелазне и завршне одредбе.

Наиме, одредбама предметног члана прецизирано је да се приликом прве примјене ове Методологије, као прва година од које се рачуна испуњеност услова за напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред по основу оцјене рада, узима 2016. година.

Такође, предметним чланом прецизирано је да је институција дужна да приликом утврђивања испуњености услова за напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред, сходно одредби става (1) овог члана, оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге, почев од 2016. године, а не различитом комбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у непосредно виши унутрашњи платни разред, утврђени одредбама члана 6. став (1) ове методологије.

У тексту који слиједи дајемо практичан примјер примјене одредбе члана 5. став (2) методологије.

Примјер 33.

- Запослени је за 2016. и 2018. годину добијао оцјену „нарочито успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „нарочито успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).
- Запослени је за 2017. и 2019. годину добијао оцјену „успјешан“. За сваку годину добијао је по двије оцјене „успјешан (за период 01.01.-30.06. и за период 01.07.-31.12. конкретне године).

У конкретном случају није дозвољено да се, у циљу што бржег напредовања, приликом утврђивања испуњености услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред узму године у којима је запослени добијао оцјене „нарочито успјешан“ и то: 2016. и 2018. годину и да се на бази истих утврди испуњеност услова за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

Дакле, у конкретном случају институција је дужна да приликом утврђивања испуњености услова за напредовање запосленог у непосредно виши унутрашњи платни разред оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге: 2016., 2017., 2018., и 2019. година.

Предметним чланом задужене су све институције да изврше анализу закона и других прописа из области за коју су задужени и да предложи измјене и допуне тих прописа у дијелу који се односи на оцјењивање запослених, с циљем да се сви државни службеници и запосленици у институцијама изједначе у правима из радног односа и како би се оцјењивали на једнообразан начин.

Наведена обавеза се прије свега односи на Управу за индиректно опорезивање из разлога што је оцјењивање државних службеника у УИО, у дијелу који се односи на број оцјена рада током календрске године, регулисано другачије у односу на остале државне службенике запослене у институцијама БиХ. Наиме, државни службеници у Управи за индиректно опорезивање се оцјењују најмање једном током дванаест мјесеци, а државни службеници запослени у осталим институцијама БиХ два пута током године. Дакле, не постоји једнообразност у оцјењивању државних службеника у институцијама БиХ. У том

смислу, препоручује се да се покрене процедура усаглашавања одредби Закона о Управи за индиректно опорезивање са одредбама Закона о државној служби у институцијама БиХ у дијелу који се односи на период оцјењивања државних службеника.

Чланом 6. прецизирано је да ова методологија ступа на снагу даном доношења и објављује се у „Службеном гласнику БиХ“, а примјењује се од 01.09.2020. године.

IV. ПОТРЕБНА ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ МЕТОДОЛОГИЈЕ

Средства за реализацију ове Методологије биће обезбјеђена у Буџету институција БиХ и међународних обавеза БиХ за 2020. годину. Примјена предложене методологије подразумјева обезбјеђивање додатних средстава у односу на средства која су била ангажована по овом основу за 2019. годину. Укупна додатна средства за реализацију предметне методологије се процјењују на износ од ица. 5.500.000,00 КМ, бруто, на годишњем нивоу.