

## SINDIKAT KBC ZAGREB

- prijedlozi i komentari

Zagreb, 20. rujan 2024.

---

Na temelju članka 10. stavka 9. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (»Narodne novine«, broj 155/2023), Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj \_\_\_\_\_ donijela

## UREDBU

### O POSTUPKU, KRITERIJIMA I NAČINU OCJENJIVANJA UČINKOVITOSTI RADA ZAPOSLENIH U JAVNIM SLUŽBAMA

#### 1. DIO

##### UVODNE ODREDBE

##### *Predmet Uredbe*

---

#### SINDIKAT KBC ZAGREB:

##### Ad.1/

**Protivimo se uvođenju ocjenjivanja službenika i namještenika u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja, te ocjenjivanja u sustavu socijalne skrbi.**

Zdravstveni sustav i sustav socijalne skrbi iznimno su specifične javne djelatnosti u kojima se kvantiteta i kvaliteta rada zaposlenika teško može mjeriti nekim općim i posebnim kriterijem ocjenjivanja.

Uvoditi kriterij ocjenjivanja u gore navedene sustave predstavlja ništa drugo nego „samoubojstvo“, jer oba sustava rade na rubu egzistencije i izdržljivosti, odnosno u oba sustava zbog nedostatnog broja izvršitelja postojeći zaposlenici rade u nenormalnim i nehumanim radnim uvjetima, jer isti ukazuju da zaposlenici rade pod povećanim radnim i psihofizičkim opterećenjem što se na nivou pojedinog poslodavca iz mjeseca u mjesec kumulativno prelijeva i evidentira kroz enormno veliki broj prekovremenih sati koje taj isti poslodavac mora onda platiti sukladno odredbi iz kolektivnih ugovora.

O ograničenjima takvog rada na nivou godine, a kojeg propisuje opći propis o radu, nećemo ni govoriti.

Zaposleniku se zbog toga sve više narušava zdravlje, pravo na odmor, pravo na obitelj jer za istu nema vremena jer de facto živi kod poslodavca, a nasuprot tome drastično opada kvaliteta zdravstvene ili socijalne usluge što u konačnici najviše osjeća pacijent, a u sustavu socijalne skrbi štíćenik ili korisnik socijalnih usluga.

Da li se radi samo u „uštedama“ na koje su poslodavci primorani ili se pak radi o čistoj apatiji, nemoći i ne imanju potrebnih upravljačkih vještina i znanja nadležnih tijela državne uprave da raspetljaju dugogodišnje zanemarivanje nagomilanih problema u ova dva sustava, teško je reći, ali oba sustava su itekako kronično bolesna.

Zdravstvene ustanove najčešće nemaju propisane normative o broju izvršitelja po pojedinim organizacijskim jedinicama pa nakon odljeva zaposlenika iz tih organizacijskih jedinica (umirovljenje, osobni otkazi radnika, prelazak u drugu ustanovu i sl.) iste ostaju nepopunjene izvršiteljima i to najčešće zbog neodaziva zainteresiranih kandidata na natječaje. Interes za rad u nekoj javnoj službi opada već dugi niz godina i upražnjena radna mjesta generiraju radna preopterećenja i prekovremeni rad.

Posljedično tome najviše trpe sami zaposlenici koji ostaju raditi i na sebe preuzimaju ili im se najčešće nameću radne obveze jednog ili više odsutnih zaposlenika.

Poznata je činjenica da se radi o kroničnom stanju u zdravstvu, a sve je gore i gore i u sustavu socijalne skrbi. Zaposlenici sve više i više rade, a sve manje imaju vremena za odmor i obitelj, te im se zdravlje zbog toga sve više narušava. Tu treba naglasiti štetan utjecaj takvog načina rada na mentalno zdravlje zaposlenika čemu se posljedično tome mogu pripisati i problemi s kojima se suočavamo radeći s takvim zaposlenicima.

Stava smo da navedeno predstavlja i te kako objektivni dokaz kao činjenicu zbog čega se u sustav zdravstva i u sustav socijalne skrbi NE SMIJE uvesti postupak ocjenjivanja.

No, kako zaposlenici u sustavu zdravstva i u sustavu socijalne skrbi **ne bi trpjeli štetu zato što se ne budu ocjenjivali potrebno će biti osmisliti sustav nagrađivanja ili stimulacije svih zaposlenika** ovih sustava kako bi se izbjegla diskriminacija po osnovi rada u istoj ili slično usporedivoj situaciji sa zaposlenicima u nekoj drugoj javnoj službi čiji će zaposlenici biti ocjenjivani.

## **Ad.2/**

Nastavno na nacrt predmetne Uredbe jako je loše da se ne predviđa horizontalno ocjenjivanje (peer evaluation) i dvosmjerno vertikalno ocjenjivanje zaposlenika. Neposredno podređeni zaposlenik mora imati mogućnost ocijeniti sebi neposredno nadređenog zaposlenika.

Kako izgleda kad je sva moć i donošenje odluka u rukama nadređenih „šefova“ svjedočili smo lokalno, primjerice, i kroz niz „pogodovanih“ promjena pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

Dvosmjerno upravljanje učinkom pak prepoznaje da za poboljšanje učinka i čelnik ustanove i zaposlenik moraju dobiti povratnu informaciju o tome koliko dobro ispunjavaju svoje obveze prema organizaciji i jedni prema drugima. Također, isto prepoznaje da svaki neposredno nadređeni i neposredno podređeni zaposlenik mora pojasniti i redovito pregovarati o očekivanjima u vezi s međusobnim ulogama.

Potrebna je transparentnost u donošenju odluka od strane svih zaposlenika.

Neposredno nadređeni zaposlenik kao ocjenjivač treba biti pravedan i nepristran u postupku ocjenjivanja i ne bi smio biti u krvnoj ili rodbinskoj vezi s neposredno podređenim zaposlenikom kojeg ocjenjuje.

Kako ograničiti ocjenjivanje zaposlenika koji zaslužuju istu ocjenu, a biti pri tome pravedan i nepristran ocjenjivač ?

### **Ad.3/**

Nadalje, postavljanje ograničenja poput toga da samo 5% zaposlenika može dobiti ocjenu „izvrstan“ i 15% zaposlenika ocjenu „naročito uspješan“ od ukupnog broja zaposlenih i s njom povezan dodatak na plaću može biti problematično i nepravedno. Takav sustav stvara umjetne granice, bez obzira na stvarne kompetencije, znanja i vještine koje taj zaposlenik posjeduje, te može demotivirati one koji rade iznimno dobro, ali ne uspijevaju ući u taj postotak.

Osim toga, time se sve ustanove izjednačavaju jer i one koje rade odlično i one koje rade loše će imati 5% izvrsnih. Logično je da u ustanovama koje imaju rezultate ima više izvrsnih od onih u kojima nema nikakvih rezultata. Potrebno je uzeti u obzir veličinu kolektiva i brojnost zaposlenika. U nekoj ustanovi od 10-50 zaposlenih vrlo lako se pojedinac može izmijeniti prema malom postotku izvrsnih i biti izvrstan više puta tijekom godina. U velikom kolektivu iznad 100, 500 ili 1000 i više zaposlenih, velika je vjerojatnost da mnogo objektivno izvrsnih zaposlenika nikad neće doći na red da budu ocijenjeni kako zaslužuju.

Koji će biti kriteriji, kako će nadređeni procijeniti hoće li titulu izvrsnog dati liječniku, medicinskoj sestri, fizičaru, psihologu, logopedu, socijalnom radniku, inženjeru, kuharu, domaru, električaru, vodoinstalateru, portiru, vatrogascu, pravniku, ekonomisti, tajnici, učitelju, pomoćnim radnicima, spremačici i drugi nenabrojeni profesionalci i stručnjaci u javnim službama, te kako će se komparirati razni doprinosi različitih struka ako je svatko u svojoj domeni vrhunski zaposlenik i profesionalac.

Stava smo da ako se rukovoditeljima kao neposredno nadređenim zaposlenicima predmetnom

Uredbom daje ovlast prijedloga ocjenjivanja podređenih zaposlenika, da im se nikako ne određuje postotno ili brojčano ograničenje jer kao što znamo, ima uspješnijih i manje uspješnijih ustanova i njihovih zaposlenika.

Jedan od takvih primjera je i Klinički bolnički centar Zagreb, Nacionalna sveučilišna bolnica – Nulte kategorije koja je ujedno sa svojih 6000 zaposlenika i preko 28 klinika najveća zdravstvena ustanova u RH i najveća sveučilišna baza za „proizvodnju“ novih zdravstvenih profesionalaca pa se zbog toga s punim pravom smatra „centrom izvrsnosti“.

Slijedom toga, ova ustanova mora biti izuzeta iz postupka ocjenjivanja kako predmetna Uredba i Zakon predviđaju, a kako njeni zaposlenici ne bi bili dodatno oštećeni zbog tog izuzeća bit će potrebno propisati drugačiji kriterij nagrađivanja ili stimulacije svih njenih zaposlenika u svrhu izbjegavanja nejednakog radnopravnog statusa u odnosu na zaposlenike u drugim javnim službama koji se budu ocjenjivali.

Idealno, sustav ocjenjivanja i nagrađivanja trebao bi biti temeljen na individualnim postignućima i profesionalnom rastu, a ne na unaprijed definiranim kvotama. Ako više djelatnika zaslužuje visoke ocjene na temelju svojih rezultata, trebali bi imati mogućnost da dobiju te ocijene i odgovarajuće beneficije.

Ograničavanje broja onih koji mogu biti nagrađeni može dovesti do nezadovoljstva, nepravde i smanjenja motivacije među zaposlenicima. Takav sustav također riskira da fokus preusmjeri s kolektivnog uspjeha na individualnu kompeticiju, što nije uvijek korisno za radnu atmosferu i kvalitetu obrazovanja.

U konačnici, sustavi nagrađivanja trebali bi poticati suradnju, profesionalni razvoj i stvarne rezultate, a ne isključivo natjecanje.

Ovako zamišljeno uvođenje ocjenjivanja u sustave javnih službi čiji se rad teško može mjeriti i ocijeniti poticat će jedino stvaranje sustava kontrole i podčinjavanja u ustanovama kako bi se spriječilo kritičko i kreativno razmišljanje i slobodan rad sukladno dosadašnjim pravilnicima i postignutim društvenim normama.

Ako bi predmetna Uredba doista željela postići bolju produktivnost rada zaposlenika u javnim službama ista bi trebala imati pravednije nagrađivanje za koje bi se trebali prvo osigurati uvjeti za zajedničko kreiranje ključnih zadataka i ciljeva ustanova, njihovo povjeravanje i na kraju zajedničko ocjenjivanje kako je svatko izvršio povjerene mu dijelove ključnih zadataka i vrijednosti postignutih rezultata, na principu dvosmjernog reciprociteta u ocjenjivanju tako da zaposlenici mogu ravnopravno ocijeniti/vrednovati rad vodstva svojih ustanova jednako kao i vodstvo njihov rad.

Nasuprot tome ovakvom Uredbom se predlaže jednosmjerno ocjenjivanje gdje bi jedna osoba, po nedefiniranim kriterijima i bez jasno definiranih ciljeva koji se žele postići ocjenjivanjem, dakle prilično proizvoljno i shodno osobnim preferencijama ocjenjivala podređene

zaposlenike koji tako postaju podčinjen objekt, a ne ravnopravni subjekt postizanja ključnih ciljeva ustanova na kojima rade.

#### **Ad.4/**

Poznata je činjenica da se **službenici i namještenici u državnoj službi** ocjenjuju već dugi niz godina, te je trenutno u postupku e-savjetovanja i nacrt Uredbe o ocjenjivanju koja se na njih odnosi.

Uvidom u njen nacrt uočavamo da se po sadržaju daleko razlikuje od sadržaja nacrta Uredbe koja se odnosi na javne službe, te da ista razrađuje i propisuje djelomično odgovore na sva naša pitanja i nedoumice. U njoj su također razrađeni i svi potrebni kriteriji ocjenjivanja koji nedostaju našoj Uredbi, a između ostalih i sam obrazac Izvješća.

Stajališta smo da je namjera donošenje Uredbe koja se odnosi na javne službe promašena u pogledu postizanja dobrobiti za društvo ili postizanja bolje učinkovitost rada službenika i namještenika javnih službi ili postizanja ključnih ciljeva rada ustanova budući da je kao takav ostao gotovo nenaznačen i nejasan u tekstu prijedloga iste, pa se kao takav (nedefiniran) ni ne može postići.

Ovakvim prijedlogom Uredba koja bi trebala definirati bar način ocjenjivanja zaposlenika ne daje jasne i definirane načine i kriterije ocjenjivanja nego jedino uvodi preveliku zbrku i dodatne obračune i administriranje potpuno nejasnih i nepotrebnih procedura.

Period predviđen za praćenje rada i ocjenjivanje neposredno podređenih zaposlenika od jedne kalendarske godine čak je i tu promašen za dio djelatnosti, jer recimo ne definira mogućnost ocjenjivanja unutar jedne **školske ili akademske godine**.

Postupak ocjenjivanja u sustavu zdravstva i u sustavu socijalne skrbi bit će iznimno složen i teško provediv, s mnogo faza i obrazaca koje treba popuniti što će dovesti do povećane birokracije, odnosno administrativnog opterećenja za nadređene zaposlenike koji i ovako već greaju u administrativnim poslovima koji primarno nisu njihovi poslovi.

## Članak 1.

Ovom Uredbom utvrđuju se postupak, kriteriji i način ocjenjivanja učinkovitosti rada zaposlenih u javnim službama.

---

### SINDIKAT KBC ZAGREB:

Protivimo se uvođenju ocjenjivanja službenika i namještenika u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja, te ocjenjivanja u sustavu socijalne skrbi.

Zdravstveni sustav i sustav socijalne skrbi iznimno su specifične javne djelatnosti u kojima se kvantiteta i kvaliteta rada zaposlenika teško može mjeriti nekim općim i posebnim kriterijem ocjenjivanja.

Ovakvim prijedlogom Uredba koja bi trebala definirati način ocjenjivanja zaposlenika ne daje jasne i definirane načine i kriterije ocjenjivanja nego jedino uvodi preveliku zbrku i dodatne obračune i administriranje potpuno nejasnih i nepotrebnih procedura.

Period predviđen za praćenje rada i ocjenjivanje neposredno podređenih zaposlenika od jedne kalendarske godine čak je i tu promašen za dio djelatnosti, jer recimo ne definira mogućnost ocjenjivanja unutar jedne **školske ili akademske godine**.

Postupak ocjenjivanja u sustavu zdravstva i u sustavu socijalne skrbi bit će iznimno složen i teško provediv, s mnogo faza i obrazaca koje treba popuniti što će dovesti do povećane birokracije, odnosno administrativnog opterećenja za nadređene zaposlenike koji i ovako već greaju u administrativnim poslovima.

Učinkovitost rada odnosi se na konkretno izvršavanje zadataka koji se nalaze u opisu pojedinog radnog mjesta, odnosno u opisu zaduženja koja zaposlenik ima unutar javne službe u kojoj je zaposlen. U tom smislu, ključno je postavljanje zadataka i ciljeva koji se trebaju ostvariti, ali i njihovo kontinuirano praćenje tijekom kalendarske, školske ili akademske godine.

U većini ugovora o radu postoji odredba da će zaposlenik (radnik) “raditi i druge poslove po nalogu neposrednog voditelja, odnosno po nalogu poslodavca“. Iako ti drugi poslovi trebaju biti u skladu sa stručnim kompetencijama i znanjem zaposlenika oni su vrlo često van navedenog. Ovakva situacija je vrlo česta kod manjih poslodavaca koji nemaju sistematizirana potrebna radna mjesta, pa npr. jedan zaposlenik koji radi na radnom mjestu portira radi i poslove radnog mjesta vatrogasca, portira-telefoniste, domara i sl..

Je li to u redu ?

## ***Rodna neutralnost izraza***

### **Članak 2.**

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovoj Uredbi odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

## ***Pojmovi***

### **Članak 3.**

(1) Pojmovi korišteni u ovoj Uredbi imaju sljedeće značenje:

1. *Neposredno nadređeni zaposlenik* – čelnik unutarnje ustrojstvene jedinice u kojoj je ustrojeno radno mjesto na koje je raspoređen zaposlenik koji se ocjenjuje, odnosno osoba koju čelnik ustanove odredi za davanje prijedloga ocjene **ako nije uspostavljen sustav ustrojstvenih jedinica.**
2. *Nadležno tijelo državne uprave* je tijelo državne uprave u čije upravno pravno područje pripadaju poslovi pojedine ustanove javne službe, odnosno tijelo koje je bilo stručni nositelj posebnog propisa kojim je ustanova javne službe osnovana.

---

## **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Kako bi mogli nedvosmisleno tumačiti pojedine odredbe i pojmove iz predmetne Uredbe predlažemo da ih se dodatno pojasni.

Slijedom toga predlažemo dopunu članka 3. sa sljedećim pojmovima:

3. *Čelnik javne službe* – Molimo pojasniti !
4. *Čelnik javne ustanove* – Molimo pojasniti !
5. *Zaposlenik koji se ocjenjuje* – čelnik javne ustanove, neposredno nadređeni zaposlenik i neposredno podređeni zaposlenik ?
6. *Dokumentacija o činjenicama i okolnostima koje mogu utjecati na ocjenu* smatra se dokumentacija .... Molimo pojasniti !
7. *Odgovarajuća evidencija* (pojam iz čl.5.) ....što podrazumijeva ???? Molimo pojasniti !
8. *Ukupan broj zaposlenika -službenika i namještenika javne službe* podrazumijeva ukupan broj zaposlenika na nivou ustanove ili djelatnosti ? (članak 7., stavak 4. koji upućuje na ograničenja iz Zakona) – Molimo pojasniti !

## **2. DIO POSTUPAK OCJENJIVANJA**

### **Članak 4.**

- (1) Ocjenjivanje učinkovitosti **zaposlenika temelji se na učinkovitost rada zaposlenika i odnosa zaposlenika prema radu.**
- (2) Neposredno nadređeni zaposlenik dužan je tijekom kalendarske godine pratiti učinkovitost rada i odnos zaposlenika prema radu.
- (3) Neposredno nadređeni zaposlenik predlaže ocjenu na način i u postupku utvrđenim ovom Uredbom.
- (4) **Prijedlogu ocjene prilaže se izvješće o učinkovitosti** (u daljnjem tekstu: **Izvješće**) i, prema potrebi, **dokumentacija** o činjenicama i okolnostima koje mogu utjecati na ocjenu.
- (5) **Čelnik nadležnog tijela državne uprave propisuje oblik i sadržaj Izvješća** iz stavka 4. ovoga članka.

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Budući da je prijedlog da neposredno nadređeni zaposlenik ocjenjuje rad neposredno podređenog zaposlenika, realno bi bilo da neposredno podređeni zaposlenik ocjenjuju rad neposredno nadređenog zaposlenika radi pravedne distribucije moći i garancije objektivnosti rada.

Ovdje mislimo na uvođenje dvosmjernog vertikalnog, ali i horizontalnog načina ocjenjivanja prije svega davanje mogućnosti podređenom zaposleniku da ocijeni svog „šefa“, kao npr. davanje mogućnosti liječniku specijalisti da ocijeni svog voditelja / pročelnika / predstojnika, davanje mogućnosti jednoj spremačici, kuharu, administratoru i sl. da ocijeni rad svog neposrednog voditelja itd. itd.

Predlažemo dopunu članka:

- (6) Neposredno podređeni zaposlenik Anonimnom anketom ocjenjuje neposredno nadređenog zaposlenika.
- (7) Čelnik nadležnog tijela državne uprave propisuje oblik i sadržaj Anonimne ankete iz stavka 6. ovoga članka koja je dio Izvješća iz stavka 5. ovoga članka.



## *Praćenje rada i odnosa prema radu*

### **Članak 5.**

(1) Neposredno nadređeni zaposlenik tijekom kalendarske godine dužan je kontinuirano pratiti rad i postupanje zaposlenika, poticati na kvalitetno i učinkovito izvršavanje radnih zadataka i **primjereno ponašanje** te **ukazivati na propuste i nepravilnosti zaposlenika**.

(2) O primjedbama na rad i postupanje odnosno upozorenjima iz stavka 1. ovoga članka neposredno nadređeni zaposlenik **na prikladan način vodi odgovarajuće evidencije**, a primjedbe i upozorenja koje bitno utječu na ocjenu unosi u Izvješće.

(3) Podaci iz stavaka 1. i 2. ovoga članka koji bitno utječu na ocjenu prilažu se uz prijedlog ocjene.

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

**Neposredno podređeni zaposlenik** trebao bi imati isto pravo kao i **neposredno nadređeni zaposlenik**, odnosno trebao bi imati istu mogućnost ocjenjivanja i pravovremenog upozorenja na neprimjereno ponašanje svog neposrednog nadređenog zaposlenika, te mogućnost pravovremenog ukazivanja na propuste i nepravilnosti u radu istog.

Jedan od razloga je i tzv. mobbing kojeg trpi podređeni zaposlenik, a koji vrlo često dolazi od neposredno mu nadređenog zaposlenika.

Navedeno je potrebno definirati i pojasniti u svrhu otklanjanja diskriminacije po osnovi rada radnika u istoj ili sličnoj situaciji, jer se radi o pojmu „zaposlenik“ koji se odnosi i na nadređenog i na podređenog zaposlenika.

Neposredno nadređeni zaposlenik isto je tako zaposlenik kao i neposredno mu podređeni zaposlenik, odnosno jedan i drugi imaju ugovornu obvezu izvršenja određenih radnih zadataka sukladno svojim kompetencijama. Iz navedenog proizlazi da obje kategorije zaposlenika sukladno svojim kompetencijama obavljaju određene poslove za poslodavca pa slijedom toga trebali bi i podlijegati istom ili sličnom postupku ocjenjivanja.

Isto tako, predmetna Uredba ne nudi objektivan pristup u vertikalnom ocjenjivanju neposredno nadređenog zaposlenika **od njemu** neposredno nadređenog zaposlenika, jer mu je obično **samo jedan** neposredno nadređeni zaposlenik.

Tako npr. glavnu sestru Odjela ocjenjivat će glavna sestra Zavoda, a glavnu sestru Zavoda - glavna sestra Klinike, a glavnu sestru Klinike – glavna sestra zdravstvene ustanove – pomoćnica ravnatelja za sestrinstvo itd..

Zaključno, neposredno podređeni zaposlenici na ovom primjeru ocjenjivanja na razini odjela, zavoda i klinike neće imati mogućnost ocijeniti svoje neposredne „šefove“, jer „manjeg šefa“ može ocijeniti samo „veći šef“, a tog „većeg šefa“ „još veći šef“ i tako dalje po vertikali upravljanja.

Konkretno, potrebno je uz postupak „vertikalnog“ ocjenjivanja uvesti i postupak „horizontalnog“ ocjenjivanja zaposlenika kako bi ocjenjivanje svih zaposlenika imalo objektivne karakteristike i učinke. U suprotnom prevladat će subjektivne karakteristike ocjenjivanja, a zaposlenik će trpjeti materijalnu i profesionalnu štetu. U konačnici i poslodavac će trpjeti štetu zbog nepotrebnog odljeva radnika, jer nezadovoljan i sustavno šikaniran radnik koji vrijedno i odgovorno izvršava svoje radne zadatke i obveze nikad neće biti objektivno ocijenjen i nagrađen za svoj rad.

### *Izvješće i prijedlog ocjene*

#### **Članak 6.**

(1) Ako zaposlenik tijekom kalendarske godine promjeni radno mjesto iz jedne u drugu ustrojstvenu jedinicu iste ustanove javne službe, ili mu radni odnos prestaje u jednoj ustanovi javne službe, a započinje u drugoj ustanovi javne službe, neposredno nadređeni zaposlenik dužan je ispuniti Izvješće i predložiti ocjenu zaposlenika za razdoblje u kojem je zaposlenik radio u toj ustrojstvenoj jedinici, odnosno ustanovi javne službe.

(2) Ako je uslijed promjene radnog mjesta unutar ustanove javne službe, odnosno uslijed promjene poslodavca u javnoj službi za zaposlenika predloženo više različitih ocjena, konačnu odluku o ocjeni donosi čelnik javne službe u kojoj je zaposlenik zadnje radio, uzevši u obzir sva dostavljena Izvješća i sve predložene ocjene.

(3) Prilikom donošenja odluke o ocjeni čelnik javne službe iz stavka 3. ovoga članka može tražiti dodatna očitovanja od prethodnog poslodavca.

(4) Stavak 3. ovoga članka primjenjuje se i u slučaju kada je prethodni poslodavac zaposlenika bilo državno tijelo.

### *Povjerenstvo za predlaganje konačne ocjene*

#### **Članak 7.**

(1) Čelnik javne službe osniva Povjerenstvo za predlaganje konačne ocjene (dalje: Povjerenstvo).

(2) Članove Povjerenstva imenuje čelnik javne službe najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine, **za postupak ocjenjivanja prethodne kalendarske godine.**

(3) Povjerenstvo mora imati neparan broj članova, a najmanje pet članova, **od kojih jedan mora biti predstavnik radnika koji zastupa prava radnika.**

(4) Povjerenstvo razmatra Izvješća i prijedloge ocjena te daje konačni prijedlog ocjene zaposlenika, imajući u vidu **ograničenja iz zakona** kojim se uređuju plaće u javnim službama.

(5) Povjerenstvo daje konačni prijedlog iz stavka 4. ovoga članka većinom imenovanih članova.

(9) **Član Povjerenstva izuzet će se u postupku davanja konačnog prijedloga ocjene koji se na njega odnosi.**

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Predlažemo da se u Povjerenstvo uz članove imenuju i zamjene članova Povjerenstva kako bi se omogućili potrebni i Uredbom propisani uvjeti za održavanje sjednice i donošenje odluka, a u konačnici izbjegla i dvojba zbog izuzeća glasa člana Povjerenstva u postupku davanja konačnog prijedloga ocjene koji se na njega odnosi.

Također predlažemo da se u Povjerenstvo umjesto JEDNOG imenuju DVA predstavnika i DVA ZAMJENIKA predstavnika zaposlenika (radnika) koja zastupaju prava zaposlenika (radnika), jer se radi o vrlo velikoj odgovornosti istog u radu predmetnog Povjerenstva.

Slijedom toga predlažemo sljedeće:

- dopunu stavka 2.:

(2) Članove **i zamjenike članova** Povjerenstva imenuje čelnik javne službe najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine, za postupak ocjenjivanja prethodne kalendarske, **školske ili akademske godine.**

- dopunu stavka 3. ili dodati novi članak:

(1) Povjerenstvo mora imati neparan broj članova I NJIHOVIH ZAMJENA, a najmanje pet članova i isti broj njihovih zamjena, od kojih **jedan DVA ČLANA, odnosno DVA ZAMJENIKA ČLANA moraju biti predstavnici radnika koji zastupaju prava radnika.**

Predstavnik/e radnika koji zastupa/ju prava radnika imenuje radničko vijeće ako je ono utemeljeno ili sindikalni povjerenik/ici koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, a u slučaju da radničko vijeće nije utemeljeno ili nije imenovan sindikalni povjerenik/ici s

pravima i obvezama radničkog vijeća, **poslodavac ima obvezu** sazvati SKUP RADNIKA na kojem će se imenovati predstavnik zaposlenika koji će zastupati njihova prava,

5. Sjednica Povjerenstva može se održati ako joj je nazočna većina imenovanih članova, a u slučaju opravdanog izostanka člana Povjerenstva istog mijenja isključivo njegova zamjena.

### ***Prijedlog ocjene i konačni prijedlog ocjene***

#### **Članak 8.**

(1) Na temelju praćenja rada i postupanja zaposlenika, **neposredno nadređeni zaposlenik** predlaže ocjenu zaposlenika te istu dostavlja Povjerenstvu.

(2) Konačni prijedlog ocjene zaposlenika Povjerenstvo **dostavlja čelniku javne službe ili osobi ovlaštenoj za donošenje odluke**, najkasnije **do 31. siječnja** tekuće kalendarske godine za prethodnu godinu.

(3) **Zaposlenik ima pravo na uvid u Izvješće i prijedlog ocjene za izvještajno razdoblje te se na isto ima pravo očitovati Povjerenstvu, odnosno dati primjedbu, u roku osam dana od dana od kojeg mu je omogućen uvid.**

(4) **Zaposlenik ima pravo na uvid u konačni prijedlog ocjene za izvještajno razdoblje.**

(4) Zaposlenici koji su u prethodnoj kalendarskoj godini **radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se.**

(5) U razdoblje od šest mjeseci iz stavka 4. ovoga članka zbrajaju se razdoblja provedena u radnom odnosu u više javnih službi, odnosno u državnoj službi i javnim službama, **ukoliko između istih nije bilo prekida dužeg od 8 dana.**

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Predlažemo dopunu članka s novim stavkama:

(...) Na temelju Anonimne ankete, **neposredno podređeni zaposlenik** predlaže ocjenu neposredno nadređenog zaposlenika te istu dostavlja Čelniku ustanove ili osobi koju je ovlastio.

(...) Čelnik ustanove ili osoba koju je ovlastio dužna je zaprimljenu Anonimnu anketu koja se odnosi na neposrednog nadređenog zaposlenika priložiti uz Izvješće za tog zaposlenika i dostaviti Povjerenstvu.

## *Promjena nadređenog zaposlenika tijekom razdoblja ocjenjivanja*

### **Članak 9.**

(1) Ako tijekom kalendarske godine ili izvještajnog razdoblja dođe do promjene neposredno nadređenog zaposlenika, prethodno neposredno nadređeni zaposlenik **dužan je** ispuniti Izvješće i **predložiti ocjenu** za razdoblje tijekom kalendarske godine u kojem je bio neposredno nadređeni zaposlenik.

(2) Izvješće i prijedlog ocjene iz stavka 1. ovoga članka nadređeni zaposlenik je **dužan dostaviti Povjerenstvu najkasnije do dana prestanka rada.**

(3) Ako neposredno nadređeni zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka **ne ispuni** Izvješće i **ne predloži ocjenu**, **čelnik javne službe će odrediti osobu koja će na temelju svih dostupnih informacija izraditi Izvješće, a koje će čelnik javne službe uzeti u obzir prilikom donošenja odluke o ocjeni.**

(4) Odredbe stavka 3. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje u slučaju ako neposredno nadređeni zaposlenik **odbije** predložiti ocjenu ili **ne predloži** ocjenu u propisanom roku.

## *Posebne iznimke pri ocjenjivanju*

### **Članak 10.**

(1) **Iznimno od članka 9. stavka 4. ove Uredbe**, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, **smatraju se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.**

(2) **Ako su razdoblja odsutnosti s rada iz stavka 1. ovoga članka**, osim u slučaju rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, **trajala duže od šest mjeseci u kalendarskoj godini za koju se provodi ocjenjivanje, zaposlenik će se ocijeniti ocjenom »uspješan«.**

## *Pisano upozorenje*

### **Članak 11.**

(1) Ako neposredno nadređeni zaposlenik tijekom praćenja rada i postupanja zaposlenika **utvrdi** da su rad i postupanje zaposlenika **na razini ocjene učinkovitosti „ne zadovoljava“**, dužan je o navedenom obavijestiti čelnika javne službe koji će zaposlenika **pisanim putem**

upozoriti na obvezu poboljšanja izvršavanja obaveza i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka nezadovoljavajuće učinkovitosti rada.

(2) Čelnik javne službe mora pisano upozoriti zaposlenika u skladu sa stavkom 1. ovoga članka najkasnije 30 dana do isteka izvještajnoga razdoblja.

(3) U Izvješću obavezno se navodi kada je pisano upozorenje iz stavka 1. ovoga članka izdano te da li je zaposlenik naknadno svojim radom i postupanjem opravdao ocjenu višu od ocjene „ne zadovoljava“.

---

### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

U predmetnom članku potrebno je definirati DOKAZIVOST svih utvrđenih činjenica koje je utvrdio neposredno nadređeni zaposlenik, a koje bi po njegovom moguće proizvoljnom i subjektivnom, a ne objektivnom sudu mogle ukazivati da je postupanje zaposlenika na razini ocjene učinkovitosti „ne zadovoljava“ zbog čega čelnik javne službe mora zaposleniku izdati pisano upozorenje na obvezu poboljšanja izvršavanja obaveza i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka nezadovoljavajuće učinkovitosti rada.

Procjena učinkovitosti ne smije biti samovolja ocjenjivača.

OCJENA mora biti obrazložena i dostavljena zaposleniku.

Zaposlenik mora imati pravo žalbe na ocjenu u zakonom propisanom roku, a teret dokazivanja trebao bi biti na ocjenjivaču.

Također je potrebno istaknuti sve situacije IZUZEĆA neposredno nadređenog zaposlenika npr. ako je u krvnom srodstvu ili rodbinskoj vezi s neposredno mu podređenim zaposlenikom.

Nameće se i pitanje ocjenjivanja zaposlenika koji od ranije ima pisano upozorenje na povredu iz radnog odnosa i sl., odnosno da li se takav zaposlenik može ocijeniti ocjenom „izvrstan“ ili „naročito uspješan“, te slijedom toga i pitanje ocjenjivanja zaposlenika koji je u godini u kojoj se ocjenjuje zaprimio već navedeno usmeno ili pisano upozorenje?

### ***Odbor za preispitivanje prijedloga ocjene***

### **Članak 12.**

(1) Čelnik javne službe osniva Odbor za preispitivanje prijedloga ocjena (dalje: Odbor).

- (2) Članove Odbora imenuje čelnik javne službe **najkasnije do 15. siječnja tekuće kalendarske godine**, za postupak ocjenjivanja prethodne kalendarske godine.
- (3) Odbor mora imati neparan broj članova, **a najmanje tri člana, od kojih jedan mora biti predstavnik radnika koji zastupa prava radnika.**
- (4) Sjednica Odbora može se održati ako je nazočna većina imenovanih članova.
- (5) **Odbor razmatra Izvješća i konačne prijedloge ocjena „izvrstan“ i „naročito uspješan“.**
- (6) Odbor donosi mišljenje iz stavka 6. ovoga članka većinom imenovanih članova.
- (7) **Član Odbora izuzet će se u postupku preispitivanja prijedloga ocjene koji se na njega odnosi.**

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Predlažemo da se u predmetni Odbor uz članove imenuju i zamjene članova Odbora kako bi se omogućili potrebni i Uredbom propisani uvjeti za održavanje sjednice i donošenje odluka, a u konačnici izbjegla i dvojba zbog izuzeća glasa člana Odbora u postupku davanja konačnog prijedloga ocjene koji se na njega odnosi.

Prijedlozi dopuna u nastavku:

(2) Članove *i zamjenike članova* Odbora imenuje čelnik javne službe najkasnije do 15. siječnja tekuće kalendarske godine, za postupak ocjenjivanja prethodne kalendarske, **školske ili akademske godine.**

3. Povjerenstvo mora imati neparan i isti broj članova I NJIHOVIH ZAMJENA, a najmanje tri člana I TRI ZAMJENIKA ČLANA, od kojih jedan član i jedan zamjenik člana moraju biti predstavnici radnika koji zastupaju prava radnika.

(..... ) Predstavnik/e radnika koji zastupa/ju prava radnika imenuje radničko vijeće ako je ono utemeljeno ili sindikalni povjerenik/ici koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, a u slučaju da radničko vijeće nije utemeljeno ili nije imenovan sindikalni povjerenik/ici s pravima i obvezama radničkog vijeća, **poslodavac ima obvezu** sazvati SKUP RADNIKA na kojem će se imenovati predstavnik zaposlenika koji će zastupati njihova prava.

4. Sjednica Odbora može se održati ako joj je nazočna većina imenovanih članova, a *u slučaju opravdanog izostanka člana Odbora istog mijenja isključivo njegova zamjena.*

## *Odluka o ocjeni*

### **Članak 13.**

- (1) Odluka o ocjeni donosi se **najkasnije do 15. ožujka** za prethodnu kalendarsku godinu.
- (2) **Odluka o ocjeni se dostavlja zaposleniku i postaje izvršna danom dostave.**
- (3) **Po izvršnosti odluke o ocjeni, ocjena se unosi u osobni očevidnik i Registar zaposlenih u javnom sektoru.**

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Odluka o ocjeni koja se dostavlja zaposleniku mora biti obrazložena.

### **3. DIO KRITERIJI OCJENJIVANJA**

#### *Kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti rada*

### **Članak 14.**

Učinkovitost rada zaposlenika javnih službi ocjenjuje se primjenom općih i posebnih kriterija ocjenjivanja.

#### *Opći kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti rada*

### **Članak 15.**

- (1) Opći kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti su kriteriji koji se primjenjuju na zaposlenike svih javnih službi.
- (2) Opći kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti su:
  - a. učinkovitost u obavljanju poslova,
  - b. preciznost i pouzdanost u obavljanju poslova,
  - c. pravovremenost izvršavanja poslova



---

**SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Navedeno nisu kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti, nego elementi (sastavnice) ocjenjivanja učinkovitosti. Kriterij je način mjerenja vrijednosti nečega. Izostao je način mjerenja. Potrebno ga je detaljno razraditi kako bi bilo nedvosmisleno jasno što jednu ocjenu razlikuje od druge.

Hoće li neposredno nadređeni zaposlenik imati potrebna znanja i biti formalno osposobljen za ocjenjivanje neposredno podređenog zaposlenika profesije različite od njegove ako rade u istoj ustrojstvenoj jedinici, odnosno da li je npr. glavna medicinska sestra odjela, zavoda, klinike i sl. kompetentna za ocjenjivanje logopeda, fizioterapeuta, psihologa, socijalnog radnika, pomoćnog osoblja i sl. ako im je **mjesto rada** ista ustrojstvena jedinica ?

Napominjemo da su navedene profesije sistematizirane pod druge organizacijske jedinice u kojima pak imaju svoje neposredno nadređene zaposlenike, ali mjesto rada su im navedeni odjeli, zavodi, klinike kojima su nadređeni drugi zaposlenici.

Pitanje koje se nameće iz ovog primjera je koji nadređeni zaposlenik će ocjenjivati gore navedene profesije zaposlenika?

***Posebni kriteriji ocjenjivanja učinkovitosti rada***

**Članak 16.**

Posebne kriterije ocjenjivanja, utjecaj i način ocjenjivanja posebnih kriterija te kriterija iz članka 15. stavka 2., članka 17. i članka 18. ove Uredbe za pojedine javne službe propisuju se pravilnikom u skladu s člankom 10. stavkom 13. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“, broj 155/23).

---

**SINDIKAT KBC ZAGREB:**

**Protivimo se uvođenju ocjenjivanja službenika i namještenika u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja, te ocjenjivanja u sustavu socijalne skrbi.**

Zdravstveni sustav i sustav socijalne skrbi iznimno su specifične javne djelatnosti u kojima se kvantiteta i kvaliteta rada zaposlenika teško može mjeriti nekim općim i posebnim kriterijem ocjenjivanja.

Ovakvim prijedlogom Uredba koja bi trebala definirati način ocjenjivanja zaposlenika ne daje jasne i definirane načine i kriterije ocjenjivanja nego jedino uvodi preveliku zbrku i dodatne obračune i administriranje potpuno nejasnih i nepotrebnih procedura.

Postupak ocjenjivanja u sustavu zdravstva i u sustavu socijalne skrbi bit će iznimno složen i teško provediv, s mnogo faza i obrazaca koje treba popuniti što će dovesti do povećane birokracije, odnosno administrativnog opterećenja za nadređene zaposlenike koji i ovako već grecaju u administrativnim poslovima.

Period predviđen za praćenje rada i ocjenjivanje neposredno podređenih zaposlenika od jedne kalendarske godine čak je i tu promašen za dio djelatnosti, **jer recimo ne definira mogućnost ocjenjivanja unutar jedne školske ili akademske godine.**

Učinkovitost rada odnosi se na konkretno izvršavanje zadataka koji se nalaze u opisu pojedinog radnog mjesta, odnosno u opisu zaduženja koja zaposlenik ima unutar javne službe u kojoj je zaposlen. U tom smislu, ključno je postavljanje zadataka i ciljeva koji se trebaju ostvariti, ali i njihovo kontinuirano praćenje tijekom kalendarske, školske ili akademske godine.

U većini ugovora o radu postoji odredba da će zaposlenik (radnik) “raditi i druge poslove po nalogu neposrednog voditelja, odnosno po nalogu poslodavca“. Iako ti drugi poslovi trebaju biti u skladu sa stručnim kompetencijama i znanjem zaposlenika oni su vrlo često van navedenog. Ovakva situacija je vrlo česta kod manjih poslodavaca koji nemaju sistematizirana sva potrebna radna mjesta, pa npr. jedan zaposlenik koji radi na radnom mjestu portira radi i poslove radnog mjesta vatrogasca, portira-telefoniste, domara i sl.. Je li to u redu ?

Idealno, sustav ocjenjivanja i nagrađivanja trebao bi biti temeljen na individualnim postignućima i profesionalnom rastu, a ne na unaprijed definiranim kvotama. Ako više djelatnika zaslužuje visoke ocjene na temelju svojih rezultata, trebali bi imati mogućnost da dobiju te ocijene i odgovarajuće beneficije.

Ograničavanje broja onih koji mogu biti nagrađeni može dovesti do nezadovoljstva, nepravde i smanjenja motivacije među zaposlenicima. Takav sustav također riskira da fokus preusmjeri s kolektivnog uspjeha na individualnu kompeticiju, što nije uvijek korisno za radnu atmosferu i kvalitetu obrazovanja.

U konačnici, sustavi nagrađivanja trebali bi poticati suradnju, profesionalni razvoj i stvarne rezultate, a ne isključivo natjecanje.

Ovako zamišljeno uvođenje ocjenjivanja u sustave javnih službi čiji se rad teško može mjeriti i ocijeniti poticat će jedino stvaranje sustava kontrole i podčinjavanja u ustanovama kako bi se spriječilo kritičko i kreativno razmišljanje i slobodan rad sukladno dosadašnjim pravilnicima i postignutim društvenim normama.

Ako bi predmetna Uredba doista željela postići bolju produktivnost rada zaposlenika u javnim službama ista bi trebala imati pravednije nagrađivanje za koje bi se trebali prvo osigurati uvjeti za zajedničko kreiranje ključnih zadataka i ciljeva ustanova, njihovo povjeravanje i na kraju zajedničko ocjenjivanje kako je svatko izvršio povjerene mu dijelove ključnih zadataka i vrijednosti postignutih rezultata, na principu dvosmjernog reciprociteta u ocjenjivanju tako da zaposlenici mogu ravnopravno ocijeniti/vrednovati rad vodstva svojih ustanova jednako kao i vodstvo njihov rad.

Nasuprot tome ovakvom Uredbom predlaže se jednosmjerno ocjenjivanje gdje bi jedna osoba, po nedefiniranim kriterijima i bez jasno definiranih ciljeva koji se žele postići ocjenjivanjem, dakle prilično proizvoljno i shodno osobnim preferencijama ocjenjivala podređene zaposlenike koji tako postaju podčinjen objekt, a ne ravnopravni subjekt postizanja ključnih ciljeva ustanova na kojima rade.

### ***Kriteriji ocjenjivanja odnosa prema radu***

#### **Članak 17.**

Kriteriji ocjenjivanja odnosa zaposlenika prema radu obuhvaćaju:

1. odnos prema radnim obvezama
2. odnos prema korisnicima odnosno primateljima usluga,
3. odnos prema nadređenima,
4. odnos prema podređenima,
4. odnos prema drugim zaposlenicima.

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Kako procijeniti i ocijeniti odnos prema nečemu uzimajući u obzir da zaposlenik kao osoba može imati različite osobne karakteristike kao npr. može biti introvert ili ekstrovert?

Kako ćete propisati koje odnose, odnosno stavove želite preispitati i u konačnici ocijeniti?

Kako ćete razlučiti je li odnos/stav samo vid i motivator ponašanja ili je on odraz pojedinca prema njegovom radu?

Kojom metodom ćete mjeriti nečiji odnos/stav prema nečemu?

Zaključno, navedeni kriteriji ocjenjivanja su subjektivne naravi i ne mogu biti mjerodavni u smislu brojčanoga ocjenjivanja pa bi u tom smislu uz kriterije odnosa prema radu valjalo dodati stavku da se navedeni kriteriji ocjenjuju opisno i utječu na formiranje završne ocjene.

### ***Kriteriji ocjenjivanja čelnika javne službe***

#### **Članak 18.**

Kriteriji ocjenjivanja čelnika javne službe obuhvaćaju:

1. Organizacija i upravljanje poslovima
2. Sposobnost u donošenju odluka
3. Sposobnost motiviranja zaposlenika
4. Sposobnost uspostave procedura rada i nadzora nad izvršenjem.

### **5. DIO ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 19.**

Ova Uredba objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. siječnja 2025.

---

#### **SINDIKAT KBC ZAGREB:**

Odredbu članka 19. dopuniti sa sljedećim uvjetom:

„Ova Uredba objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. siječnja 2025. uz uvjet da nadležna tijela državne uprave najkasnije do kraja prosinca 2024. donesu potrebne Pravilnike iz članka 16. predmetne Uredbe kao i da propišu oblik i sadržaj Izvješća iz stavka 5., članka 4..

Navedena dopuna odredbe je u skladu s činjeničnim stanjem da zaposlenike javnih službi tek treba upoznati s konkretnim i posebnim kriterijima ocjenjivanja.

Klasa: \_\_\_\_\_

Urbroj: \_\_\_\_\_

Zagreb, \_\_\_\_\_

---

## OBRAZLOŽENJE

Uredba o postupku, kriterijima i načinu ocjenjivanja učinkovitosti rada zaposlenih u javnim službama donosi se na temelju članka 10. stavka 9. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“, broj 155/23.).

Ovom Uredbom prvi se puta na jedinstven način uređuje se postupak, kriteriji i način ocjenjivanja učinkovitosti za zaposlene u svim javnim službama, a s ciljem vrednovanja učinkovitosti rada zaposlenika kroz sustav plaće.

Obzirom je sustav javnih službi izrazito raznolik po pitanju poslova koji se obavljaju, ovom se Uredbom utvrđuju kriteriji ocjenjivanja koji su opće primjenjivi na sva radna mjesta, pri čemu se konkretan način primjene za svako područje javnih službi dodatno razrađuje pravilnicima nadležnog tijela. Naime, važnost odnosno doprinos pojedinog kriterija ukupnoj ocjeni rada pojedinog zaposlenika mora se procjenjivati obzirom na posebnosti pojedinog sustava. I sam Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama prepoznaje posebnost pojedinih javnih službi u članku 10. stavku 13. navedenoga zakona.

Postupak ocjenjivanja provodi se kroz ocjenjivanje učinkovitosti rada i odnosa prema radu.

Učinkovitost rada odnosi se na konkretno izvršavanje zadataka koji se nalaze u opisu pojedinog radnog mjesta, odnosno u opisu zaduženja koja zaposlenik ima unutar javne službe u kojoj je zaposlen. U tom smislu, ključno je postavljanje zadataka i ciljeva koji se trebaju ostvariti, ali i njihovo kontinuirano praćenje tijekom godine.

Odnos prema radu obuhvaća ocjenjivanje stava koji zaposlenik ima prema svojim radnim obvezama kao i općenito njegovo osobno ponašanje u interakciji sa strankama, kolegama, pristup prema izobrazbi i slično.

Iako je pravilo da praćenje rada zaposlenika i predlaganje ocjene zaposlenika provodi neposredno nadređena osoba, koja je uostalom u najboljoj poziciji procijeniti rad zaposlenika, treba uzeti u obzir da nisu sve ustanove u sustavu javnih službi strogo hijerarhijski uređene, kao što je to slučaj u državnoj službi. Stoga je bitno da čelnik javne službe, u nedostatku hijerarhijske strukture, odredi osobu zaduženu za praćenje rada zaposlenika i predlaganje ocjene.

Osim kontinuiranog praćenja rada zaposlenika, nužno je tijekom godine poticati na kvalitetno i učinkovito izvršavanje poslova i zadaća i, po potrebi, ukazivati na propuste i nepravilnosti u radu. Također, budući da ocjena „ne zadovoljava“ za posljedicu ima prestanak radnog odnosa kroz institut otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika, a koji se uređuje Zakonom o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), potrebno je osigurati da se zaposlenika prije ocjenjivanja upozori na moguće posljedice.

Kako bi zaposlenik mogao pokazati da je spreman poboljšati svoju učinkovitost i pozitivno promijeniti svoj odnos prema radu, poslodavac je dužan upozorenje dati najkasnije 30 dana prije završetka kalendarske godine koja se ocjenjuje.

Ovom Uredbom također se uređuje postupanje uslijed prekida radnog odnosa tijekom kalendarske godine, kada radni odnos prestaje kod jednog poslodavca u sustavu javnih službi, a započinje kod drugog poslodavca u sustavu javnih službi. Budući da je ocjenjivanje učinkovitosti Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama propisano za rad u javnim službama kao i za rad u državnoj službi, prelaskom iz jednog sustava u drugi uzima se u obzir učinkovitost u oba sustava. Pritom, kako bi zaposlenik bio ocijenjen za prethodnu kalendarsku godinu, ukupni rad tijekom razdoblja te kalendarske godine mora iznositi najmanje šest mjeseci, uz iznimku posebnih kategorija zaposlenika u vezi s korištenjem prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama.

U skladu s člankom 46. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama, predlaže se da ova Uredba stupi na snagu 1. siječnja 2025. te da se njene odredbe primjenjuju na ocjenjivanje počevši od 1. siječnja 2025., za rad u 2025.