

Мира Пекић,
Посланик у Представничком дому
Парламентарне скупштине БиХ
Сарајево, 24. 03. 2021. године



Парламентарна скупштина БиХ
Представнички дом
и/р предсједавајућег Дома

PRIMLJENO: 24-03-2021			
Organizaciona jedinica	Klasifikaciona oznaka	Redni broj	Broj priloga
01-	50-1-	699	21

На основу члана 8. Пословника Представничког дома Парламентарне скупштине БиХ („Службени гласник БиХ“, бр. 79/14, 81/15, 97/15, 78/19 и 26/20), подносим посланичку

ИНИЦИЈАТИВУ

Којом Представнички дом Парламентарне скупштине БиХ у складу са чланом 35. Закона о Савјету министара (Службени гласник БиХ број 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08) обавезује Савјет министара БиХ да најкасније у року од 90 дана од дана усвајања ове иницијативе ријешити питање оцјењивања државних службеника који су оправдано одсутни са посла, на начин да обезбиједи примјену већ постојећег законског рјешења из члана 53.а став (3) Закона о раду у институцијама БиХ, или у случају да то није могуће, изради и у парламентарну процедуру достави Приједлог измјена и допуна Закона о државној служби у институцијама БиХ у дијелу који се односи на оцјену рада државних службеника оправдано одсутних са посла.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Управљање радним учинком у институцијама БиХ регулисано је:

- Законом о државној служби у институцијама БиХ (у даљем тексту: Закон о државној служби), објављен у „Службени гласник БиХ“, бр. бр. 12/02, 19/02, 8/03, 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);
- Законом о раду у институцијама БиХ (у даљем тексту: Закон о раду), објављен у "Сл. гласник БиХ", бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 и 93/17);

- **Законом о платама и накнадама у институцијама БиХ** (у даљем тексту: Закон о платама), објављен у „Службени гласник БиХ“, бр. 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16, 72/17, 25/18, 32/20 и 65/29;
- **Правилником о начину оцјењивања рада државних службеника у институцијама БиХ** (у даљем тексту: Правилник), објављен у „Службени гласник БиХ“, број 59/11;
- **Методологија за распоређивање запосленог унутар платног разреда** (у даљем тексту: Методологија), објављена у „Службени гласник БиХ“, бр. 6/12 и 76/20.

Рад државног службеника прописан је одредбама Закона о државној служби, а рад запосленика Законом о раду.

Одредбама чл. 29. и 30. Закона о државној служби прописано је да се државни службеник оцјењује на крају пробног рада ради увођења у посао, односно да се резултати оцјене рада узимају у обзир приликом унапређења и интерног премјештаја.

Изузетак од оцјењивања државног службеника прописан је Правилником гдје је у члану 4. прописано да се не оцјењују државни службеници који су у једном периоду оцјењивања радили мање од три мјесеца, осим службеника који су на пробном раду,

Одредбом члана 53.а став (1) Закона о раду прописано је да рад запосленика подлијеже радном оцјењивању сваке године с тим да се не оцјењују запосленици који су у календарској години радили мање од шест мјесеци. Изузетак од оцјењивања запосленика прописан је у ставу (3) истог члана да у случају да запосленик није радио због оправданог случаја предвиђеног законом или актом послодавца, у обзир ће се узети резултати његовог рада који је остварио у периоду од шест мјесеци прије његовог одласка на оправдано одсуство са посла те да се ове одредбе не могу примјенити на штету запосленика који је оправдано одсуствовао са посла.

Из наведених одредби закона видљиво је да Закон о раду прописује изузетак у смислу оцјењивања запосленика у случају оправданог одсуства са посла, који изузетак не прописује Закон о државној служби у случају оправданог одсуства са посла државног службеника (породиљско, односно родитељско одсуство, школовање и сл.). У вези са овим питањем различити третмани представљају дискриминацију државних службеника који оправдано одсуствују са посла, у смислу да им се због периода одсуства током којег

су остали неоцијењени значајно умањују шансе за напредак у служби, у смислу унапређења на вишу позицију, односно напредовање у виши унутрашњи платни разред у складу са Законом о платама односно Методологијом који прописују да оцјена рада запосленог се узима у обзир приликом унапређења и интерног премјештаја, односно служи као један од критерија за напредовање у виши унутрашњи платни разред.

С обзиром на наведено, предлажем да се ускладе одредбе Закона о државној служби и Закона о раду, односно подзаконских аката који регулишу ово питање у смислу равноправног оцјењивања свих запослених у институцијама БиХ због оправданог одсуства са посла.

Мира Пекић


