

Жалбена комисија судова, у већу састављеном од Мире Ђорђевић, председника већа, Драгице Вранић и Мирјане Пузовић, чланова већа, решавајући по жалби [REDACTED], изјављеној против решења председника [REDACTED] [REDACTED] године, на основу одредби члана 142 и члана 144 став 1 Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...142/22) и члана 136 Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“ бр. 18/16...2/2023 – Одлука УС), у поступку вредновања радне успешности државног службеника, на седници одржаној 10.06.2024. године, донела је

РЕШЕЊЕ

ОДБИЈА СЕ жалба [REDACTED], изјављена против решења председника [REDACTED] [REDACTED] године, као неоснована.

Образложење

Решењем председника [REDACTED] [REDACTED] године, утврђено је да је државни службеник [REDACTED] са звањем референт на радном месту експедитор поште [REDACTED] „испунио очекивања“ у односу на захтеве за обављање послова свог радног места за период вредновања радне успешности од 01.01.2023. године до 31.12.2023. године.

Против наведеног решења, [REDACTED] је благовремено изјавио жалбу због погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања, због тога што је из утврђених чињеница изведен неправилан закључак о чињеничном стању, повреде правила поступка, прекорачења граница овлашћења при одлучивању по слободној оцени и због тога што решење није донето сагласно циљу због кога је то овлашћење дато и неправилне примене овлашћења при одлучивању по слободној оцени, и због погрешне примене материјалног права. Сматра, да његова радна успешност за период вредновања на који се односи ожалбено решење није правилно утврђена и да је правилним вредновањем радне успешности исход вредновања требао да буде „превазишао очекивања“, а не „испунио очекивања“ како је утврђено ожалбеним решењем. Наводи, да је ожалбено решење донето уз битне повреде одредби из Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС“ бр. 12/19 и 69/19), с обзиром да решење не садржи чињенице из којих произлази донета одлука. Истиче да није јасно зашто је оцењен управо оценом као у диспозитиву ожалбеног решења и да председник суда – оцењивач у извештајном оцењиваном периоду није континуирано пратио његов рад у смислу члана 19 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника и да није у складу са тим чланом документован његов рад. Наводи, да су у образложењу ожалбеног решења преписане примедбе које је изнео на записнику приликом преузимања Извештаја о вредновању радне успешности дана 29.02.2024. године након попуњавања Извештаја о вредновању његове радне успешности, у смислу члана 28 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, а да у истом образложењу нема оцене ових примедби односно није наведено од каквог су утицаја ове примедбе на оцењивање његовог рада у наведеном периоду. Указује да постоје нелогичности у оцењивању по појединим критеријумима и мерилима. Оспорава оцену

из образложења ожалбеног решења, у вези насиља које трпи и на које је указао у примедбама од 29.02.2024. године, да се ради о проблемима који потичу из ранијег периода. С тим у вези истиче да је тачно да дискриминацију трпи од 2018. године, али да је она била присутна и у периоду оцењивања 2023. године. Управо то насиље је по његовом мишљењу било од утицаја на оцењивање, јер сматра да је упркос тим проблемима уложио додатни напор у раду, због чега сматра да је заслужио већу оцену. Наводи да је „пакао“ на радном месту за њега почео 2018. године пријавом за учествовање на конкурс за „рачуноводственог радника“. Указује на неправилности које су конкурсна комисија и тадашњи председник суда направили током тог поступка. Сматра да су комисија и тадашњи председник суда радњама које су с тим у вези извршили, починили кривично дело, а на шта је указивао у многобројним дописима у периоду од 23.07.2018. до 29.02.2024. године, садашњем председнику суда од кога захтева да по његовом захтеву поступи како му закон и Устав Републике Србије налажу. Напомиње да је због свега горе наведеног поднео тужбу Управном суду и да се тамо води поступак који још није завршен. Истиче да након попуњавања Извештаја о вредновању радне успешности у смислу члана 28 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника непосредни руководиоца оцењивач – председник [REDACTED] дана 29.02.2024. године није обавио разговор са њим, већ да је он сам изнео примедбе на попуњени Извештај о вредновању његове радне успешности. Указује да су систематизацијом за радно место експедитора поште предвиђена 2 извршиоца, а да само он ради на том радном месту, те да је сам радио на два радна места истовремено. Наводи проблеме односно потешкоће у раду са којима се сретао у извршавању својих послова као што су грешке других запослених код сачињавања доставница у именима, презименима, бројевима предмета, адресама, неприлагање обавештења уз доставницу за лично достављање и слично. Указује да је о свим тим проблемима и потешкоћама уредно обавештавао оцењивача – председника суда као непосредног руководиоца, а све ради проналажења решења за што ефикасније обављање рада. С тим у вези наводи да је од ступања на функцију председник суда показао у неком делу разумевање и слух за његове примедбе и предлоге на који начин је оцењивач – председник суда у многоме побољшао ефикасност његовог рада, а самим тим и рад суда. Посебно скреће пажњу на околност да једино он нема приступ рачунару (из њему непознатих разлога, вероватно познатих председнику суда – оцењивачу) а да је то разлог да није сам могао да попуњава обавештења да прималац може писмено преузети у суду. Сматра да је заслужио оцену „превазишао очекивања“ јер на његов рад никада није било примедби, никада није био на боловању и поред здравствених проблема – повишеног крвног притиска, није каснио на посао, радио је савесно и одговорно и обављао радне задатке на најбољи могући начин, увек је сарађивао са непосредним руководиоцем, оцењивачем – председником суда, иако је имао велики број писмена за уручивање где се у већем броју радило о кратким роковима за уручивање од 3-8 дана због чега је како би их благовремено уручио био принуђен да користи и приватно путничко возило о свом трошку. С обзиром на све изнето везано за услове рада и оптерећеност на послу, те без обзира на то увек испољено пожељно понашање на нивоу који значајно превазилази очекивања на радном месту, сматра, да је требао да добије 140 и више бодова и буде оцењен са „превазишао очекивања“. Наводи да је решење захваћено битном повредом правила поступка из члана 141. став 4 Закона о општем управном поступку, па је незаконито на основу члана 171. став 3.

истог закона. Предложио је да Жалбена комисија судова поништи као незаконито ожалбено решење и предмет врати првостепеном органу на поновни поступак.

У одговору на жалбу, првостепени орган је навео да су жалбени наводи неосновани, јер је вредновање радне успешности жалиоца извршено на основу мерила радне успешности предвиђених чланом 6 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника у свим предвиђеним фазама, а посебно узевши у обзир и размотривши све примедбе које је државни службеник изнео на записнику од 29.02.2024. године, које су образложене. Указао је да је рад жалиоца вреднован у складу са чланом 3 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, те да у наведеном периоду жалилац није испољио понашања која значајно превазилазе очекивања на радном месту. Истакао је да оцена „превазилази очекивања“ није правило него изузетак у испуњавању радне успешности, због чега, у том случају, оцењивач, сагласно члану 84 став 6 Закона о државним службеницима, и није дужан да наводи конкретне примере стварног радног понашања и да документује сарадњу са судијама и другим запосленима у суду, посебно што писаних примедби на рад жалиоца за период оцењивања није ни било, како од поступајућих судија, странака тако и од других запослених. Предложио је да Жалбена комисија судова одбије жалбу као неосновану.

По оцени навода жалбе, ожалбеног решења, одговора на жалбу и достављених списа, Жалбена комисија судова је нашла да жалба није основана.

Према стању списа и образложењу ожалбеног решења, државни службеник [REDACTED], овде жалилац, у периоду редовног вредновања радне успешности од 01.01.2023. до 31.12.2023. године, обављао је послове радног места експедитор поште, са звањем референта и да су му за обављање послова тог радног места утврђени радни циљеви од стране оцењивача – председника суда актом [REDACTED] године, који је жалилац потписао без примедби. Поступак вредновања радне успешности државног службеника обављен је у више фаза и то: утврђивањем годишњих циљева; информисањем државног службеника, праћењем рада државног службеника у периоду вредновања; вредновањем радне успешности државног службеника и завршним разговором о вредновању радне успешности, а све на основу члана 13 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника. Понашајне компетенције за сва радна места у државним органима као и показатељи њиховог испољавања (пожељна понашања) утврђена су у складу са Актом Владе којим се одређују компетенције за рад у државним органима, а чије вредновање је извршено на електронском обрасцу у складу са чланом 7 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника. Вредновањем понашајних компетенција и показатеља понашања жалилац је на извршилачком радном месту по свим предвиђеним понашајним компетенцијама остварио укупно 133 бода, што преношењем на четворостепену скалу за вредновање резултата рада износи „3“, што значи да је испунио очекивања у испољавању понашајних компетенција. Вредновање радне успешности жалиоца извршено је од стране руководиоца органа, с обзиром да Правилником о систематизацији државних органа није предвиђено ни једно радно место руководиоца унутрашње јединице, у смислу члана 26 став 4 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника. Жалиоцу су на почетку периода вредновања утврђена укупно 3 радна циља, чији укупан збир износи 100 бодова, а вредновањем сваког појединачног

радног циља утврђено је да је државни службеник у периоду вредновања остварио 96 бодова, те је преносом на четворостепену скалу добијен исход вредновања „3“, што значи да је реализовао очекивани степен остварења утврђених годишњих циљева, у смислу члана 9 став 10 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника. Исход вредновања радне успешности жалиоца добијен је множењем бодова остварених вредновањем понашајних компетенција „3“ (133 бода) са пондером од 0,80 што у конкретном случају износи 2,4 и множењем бодова остварених исхода вредновања резултата рада „3“ (96 бодова) са пондером од 0,20, што у конкретном случају износи 0,6. Сабирањем напред остварених резултата, добијен је исход вредновања радне успешности за жалиоца од 3,0. Након попуњавања Извештаја о вредновању радне успешности, на основу члана 28 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, са жалиоцем је обављен разговор 29.02.2024. године, којом приликом је навео да има примедбе на вредновање његове радне успешности; да је преписан од прошле године и да је немогуће да буде исти као прошле године; да послодавац није узео у обзир његове примедбе од прошле године, а да су се исте ситуације понављале у још тежим случајевима; да се последња ситуација о дискриминацији на радном месту десила када је судска управа позвала све државне службенике на састанак о оцењивању чак и намештенике иако се они не оцењују, а њега није. То је изазвала код њега забринутост, јер се сетио ситуације из јула 2010. године када је изгубио посао у [REDACTED] – Судска јединица у [REDACTED], због смањења броја радника, а тада се број радника повећао за 40. Указао је да је на састанак о оцењивању позван у 12:15, да дође у 12:30 часова. Даље је навео да за наведени састанак није био спреман и способан због болести и то високог крвног притиска и да му се та болест погоршала у последње три недеље од састанка. Истакао је да у извршавању пословних задатака долазило до поновљених ситуација из 2022. године, као што су: примио доставницу 01.02. а рок да исту уручи је 25.01.; да прими доставницу за незгодне странке познате суду и руководиоцу без обавештења, а познато је да они лично не примају писмена; прими доставницу која није за личну доставу уз то и обавештење... Међутим, без обзира на све те опструкције у извршавању задатака већину писмена је уручио иако је кратак рок. Указао је да још увек преузима доставнице од правосудног стражара [REDACTED], јер једино он хоће да узме из ванпарничне писарнице пошто жалилац у ванпарничну писарницу не сме да уђе, јер ту седи и ради радник који има секиру у свом сточићу и који му је претио, о чему је обавештен послодавац. Указао је да по систематизацији радних места за послове доставе поште треба да буде 2 извршиоца, а да он те послове ради сам од септембра 2020. године са решењем у коме пише да се премешта са радног места референта за пријем и оверу поште на радно место експедитор поште због преоптерећености радника који ради на експедицији поште. Стога се пита да ли је он ванземаљац да може да испуни све радне обавезе на радном месту експедитора поште и за то да буде оцењен као и тај радник који није могао да постигне задате радне циљеве. Даље је навео, да с обзиром на здравствено стање у коме се налази није у могућности да да детаљне примедбе на Извештај о оцењивању, али на пример има оцене 3 под тачком 2 подтачка 2.3 где стоји „брз, ефикасан и методичан у раду“, подтачка 22 где стоји „извршава задатке у предвиђеним роковима“, па поставља питање како може већ три године да их уради а да није брз. У тачки 3 „Оријентација ка учењу и променама“ у свим подтачкама има оцену 3, па се пита како може да се унапреди кад већ две године стоји компјутер на столу канцеларије где седи који не може да укључи да би написао обавештење ако не нађе странку и то по речима представника

послодавца тако мисли ИТ техничар да њему то не треба. Стога се пита да ли ИТ техничар одлучује о његовим радним циљевима и његовим оценама или представник послодавца. У тачки 5 „Свестраност, посвећеност и лични интегритет“ стоји да је оцењен под подтачком 5.5 „отворен је да чује и размотри повратну информацију“ оценом 3, а да је много пута чуо информације и размотрио од представника послодавца. У подтачки 5.9 стоји да је оцењен оценом 3 „Доследно поштује етичке и правне норме у раду“, па се поставља питање шта више да поштује кад исправља грешке наведених радника који су оцењени са истом или већом оценом од њега. Истакао је да га је срамота од радника матичне службе Пореске управе, локалне пореске администрације, Центра за социјални рад, Полицијске станице... да исправља грешке радника при писању доставница, радника који су оцењени истом оценом или са вишом, за које потроши много времена јер више немају поверења да само потпишу доставницу већ читају, јер у много случајева постоје грешке и доказ за то је да у поднеску стоји „прилог“ а нема га, па му враћају пошту и одбијају пријем. Навео је и да ће детаљно образложити сваку подтачку у жалби на решење. У образложењу ожалбеног решења, првостепени орган је детаљно оценио све изнете примедбе на Извештај о вредновању радне успешности, те закључио да је вредновање радне успешности жалиоца извршено у свему у складу са чланом 13 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, а да изнете примедбе представљају његов субјективни став и лично мишљење, те да су као такви без утицаја на добијање већег броја бодова, а тиме и веће оцене. Позивајући се на одредбу члана 84 став 6 Закона о државним службеницима и члана 12 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, првостепени орган је након спроведеног поступка вредновања радне успешности, сагледавањем свих примедби изнетих на записнику од 29.02.2024. године, одлучио као у изреци првостепеног решења.

Чланом 3. став 1. Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС“ бр. 2/19, 69/19 и 20/22), прописано је да се радна успешност државног службеника редовно вреднује једном годишње за период од 1. јануара до 31. децембра (у даљем тексту: период вредновања), с тим што се рад државног службеника прати током читавог периода вредновања.

Према члану 6. исте уредбе мерила радне успешности државних службеника јесу: 1) понашајне компетенције; 2) резултати рада (став 1). Понашајне компетенције представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у државном органу. Понашајне компетенције за сва радна места у државним органима, као и показатељи њиховог испољавања (у даљем тексту: пожељна понашања) утврђују се у складу са актом Владе којим се одређују компетенције за рад у државним органима (став 2). Резултати рада представљају степен остварења утврђених годишњих циљева (став 3).

Одредбом члана 7. исте уредбе прописано је да се понашајне компетенције вреднују на индивидуалном нивоу проценом учесталости и квалитета испољавања пожељних понашања (став 1). Учесталост и квалитет испољавања пожељних понашања за сваку понашајну компетенцију бодује се на четворостепеној бодовној скали на следећи начин: 1) неприхватљиво: веома ретко испољава пожељна понашања на радном месту или показује понашања која нису у складу траженим показатељима, својим

понашањем не доприноси постизању резултата - 1 бод; 2) потребно побољшање: понекад испољава пожељна понашања на радном месту или је потребан развој да би редовно показивао очекивана понашања, потребно је јачање компетенције како би доприносио резултатима - 2 бода; 3) компетентно: често, у највећем делу радног времена, испољава пожељна понашања на радном месту или испољава компетенцију на нивоу који одговара захтевима радног места, испуњава и понекад превазилази очекиване резултате, поуздан је и доследно успешан - 3 бода; 4) изванредно: увек, без изузетка, испољава пожељна понашања на нивоу који значајно превазилази очекивања на радном месту, препознат је као изузетан по датој компетенцији, служи као модел за угледање или ментор који помаже другима да развију ову компетенцију - 4 бода (став 2).

Одредбом става 3 истог члана, између осталог је прописано да се бодови које је државни службеник остварио за сваку понашајну компетенцију сабирају и тако добијени збир бодова преноси се на четворостепену скалу за вредновање понашајних компетенција на следећи начин: в) за самосталне извршиоце и остале државне службенике на извршилачким радним местима

Табела 3.

Исход вредновања понашајних компетенција (А)	Опис исхода вредновања понашајних компетенција	Учесталост испољавања пожељних понашања за све понашајне компетенције (збир бодова)
1	Није испунио већину очекивања у испољавању понашајних компетенција	40-59
2	Потребно побољшање у испољавању понашајних компетенција	60-106
3	Испунио очекивања у испољавању понашајних компетенција	107-139
4	Превазишао очекивања у испољавању понашајних компетенција	140-160

Одредбом члана 9 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, између осталог, је прописано да се резултати рада вреднују на нивоу организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи, осим резултата рада самосталног извршиоца, који се вреднују на индивидуалном нивоу (став 1). Резултати рада вреднују се приликом редовног вредновања радне успешности државног службеника (став 2). Резултати рада вреднују се на основу показатеља испуњења утврђених годишњих циљева организационих јединица, односно утврђених годишњих циљева самосталног извршиоца (став 4). Поред сваког утврђеног годишњег циља уписује се показатељ његовог испуњења, планирани број бодова од 1 до 100, који показује важност циља, тако да збир бодова за све циљеве износи 100 (став 5). Остварење сваког појединачног годишњег циља вреднује се додељивањем циљу одређеног броја бодова, сразмерно његовом процентуалном остварењу у односу на планирани број бодова за тај циљ (став 6). Ако је у извршењу одређеног циља надмашен планиран резултат, циљ се може вредновати до 5% више у односу на планирани број бодова (став 7). Остварени бодови за сваки циљ сабирају се (став 8).

Према ставу 8 истог члана збир остварених бодова преноси се на четворостепену скалу за вредновање резултата рада организационе јединице, односно самосталног извршиоца на следећи начин:

Табела 4.

Исход вредновања резултата рада (В)	Опис исхода вредновања резултата рада	Степен остварења планираних резултата рада (у бодовима)
1	неприхватљив степен остварења годишњих циљева	1-59
2	недовољан степен остварења годишњих циљева	60-80
3	очекиван степен остварења годишњих циљева	81-100
4	премашена очекивања у остварењу циљева	101-105

Чланом 11. исте уредбе прописано је да у вредновању радне успешности, у зависности од врсте радних места чије послове државни службеник обавља, испољене понашајне компетенције и остварени резултати рада учествују у различитој сразмери (став 1). Удео појединачних мерила радне успешности у вредновању радне успешности одређује се за радно место остали држави службеници применом следећих пондера: удео (пондер) понашајних компетенција 0,80 и удео (пондер) резултати рада 0,20 (став 2). Исход вредновања радне успешности државног службеника добија се применом следеће формуле: $A \times B + B \times \Gamma$, где је: А - исход вредновања понашајних компетенција у табели 1, 2. или 3; Б - исход вредновања резултата рада у табели 4; В - одговарајући удео (пондер) понашајних компетенција у табели 5; Г - одговарајући удео (пондер) резултата рада у табели 5(став 3).

Одредбом члана 12 исте уредбе прописано је да се радна успешност државног службеника утврђује у односу на његов исход вредновања радне успешности на следећи начин:

Табела 6.

Исход вредновања радне успешности	Остварена радна успешност
1,0-1,7	није испунио већину очекивања
1,8-2,5	потребно побољшање
2,6-3,4	испунио очекивања
3,5-4,0	превазишао очекивања

Чланом 13 исте уредбе прописано је да се поступак вредновања радне успешности државних службеника одвија у следећим фазама: 1) утврђивање годишњих циљева; 2) информисање државног службеника о годишњим циљевима; 3) праћење рада државног службеника у периоду вредновања; 4) вредновање радне успешности државног службеника; 5) завршни разговор о вредновању радне успешности; 6) доношење решења.

Чланом 19. Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника прописано је да је непосредни руководиоца државног службеника дужан је да у периоду вредновања радне успешности континуирано прати рад државног службеника тако што надгледа његов рад и сакупља податке о томе колико је он успешан у раду, узимајући

у обзир обим и природу послова и радне услове (став 1). Непосредни руководиоци дужан је да документује рад државног службеника на извршилачком радном месту у периоду вредновања, тако што прикупља доказе и записује и коментарише примере његовог стварног радног понашања, нарочито у ситуацијама из којих произилази да државни службеник не испуњава већину очекивања, да му је потребно побољшање, односно да превазилази очекивања (став 2).

Према члану 26. став 4. исте уредбе ако радно место руководиоца унутрашње организационе јединице којој су утврђени циљеви није попуњено, односно ако се рад руководиоца не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци, у одговарајућу рубрику извештаја осталих државних службеника уноси се исход вредновања резултата рада организационе јединице за коју су били утврђени годишњи циљеви. Исход вредновања, у складу са чланом 9. ове Уредбе, даје лице које би попуњавало извештај за руководиоца те организационе јединице, односно руководиоца чији се рад не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци.

Чланом 28 исте уредбе прописано је лице које вреднује радну успешност, односно даје предлог вредновања и припрема извештај дужно је да попуни све потребне рубрике у одговарајућем електронском обрасцу, исти одштапа и потпише (став 1). Ако се извештајем из става 1. овог члана утврди да државни службеник није испунио већину очекивања, да је потребно побољшање или да је превазишао очекивања, у извештај се, у посебну рубрику "Коментари непосредног руководиоца" обавезно уносе примери стварног радног понашања и докази коју указују на исход вредновања (став 2). Лице које припрема извештај обавезно попуњава трећи део извештаја "Развој компетенција" који обухвата области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој, односно побољшање (став 3).

Одредбом члана 84. став 6. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...142/22), прописано је да радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања.

Полазећи од цитираних прописа, стања списка предмета и образложења ожалбеног решења, Жалбена комисија судова налази да је ожалбено решење правилно и законито, јер је поступак вредновања радне успешности жалиоца у свему спроведен у складу са одредбама Закона о државним службеницима и Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника.

Наиме, првостепени орган је поступак вредновања радне успешности жалиоца спровео у складу са одредбом члана 13 Уредбе о вредновању радне успешности, тако што му је утврдио годишње циљеве, о којима је информисан, пратио је рад жалиоца у периоду вредновања, извршио је вредновање његове радне успешности давањем одговарајућих оцена прописаних Уредбом, након чега је обавио завршни разговор са жалиоцем, када је жалилац истакао примедбе и донео решење о вредновању његове радне успешности у коме је детаљно размотрио примедбе жалиоца и образложио своју одлуку.

Неосновани су наводи жалбе да председник суда – оцењивач није континуирано пратио његов рад у извештајном оцењиваном периоду, обзиром да из стања списка и образложења ожалбеног решења произлази да је жалилац праћен од стране непосредног руководиоца на основу објективног мерила учесталости испољавања радног понашања које одговарају захтевима његовог радног места, а што произлази и из примедби на предложену оцену и навода жалбе у којима жалилац указује да је о свим проблемима и тешкоћама на које је наилазио у раду као и о начину њиховог превазилажења обавештавао руководиоца ради консултације у вези што ефикаснијег обављања рада и да је председник суда у неком делу показао разумевање и слух за његове примедбе, чиме је у многome побољшао ефикасност његовог рада, а самим тим и рада суда. Према томе, непосредни руководиоца је континуирано пратио рад државног службеника, овде жалиоца, у смислу члана 19 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника.

Неоснован је и навод жалбе да је првостепени орган произвољно и паушално оценио примедбе изнете на записнику дана 29.02.2024. године, јер из образложења ожалбеног решења произлази да је првостепени орган детаљно и правилно ценио све примедбе жалиоца.

Наводи жалбе који се односе на поступак по конкурсу спроведеном код првостепеног органа 2018. године за попуњавање радног места „рачуноводственог радника“ на коме је жалилац учествовао, и неправилности које су том приликом, по оцени жалиоца, учињене, нису од утицаја на другачију оцену законитости ожалбеног решења, јер се не односе на ожалбено решење, а жалилац их је могао истицати у другом поступку који, како у жалби наводи, води пред Управним судом по тужби и који, како наводи, још увек траје.

Неосновани су наводи жалиоца да га послодавац није позвао на разговор, јер из записника од [REDACTED] године састављеног пред [REDACTED] [REDACTED] поводом завршног разговора о вредновању радне успешности државног службеника – жалиоца, произлази да је са жалиоцем обављен завршни разговор на ком разговору је жалилац изнео примедбе а које су примедбе размотрене и оцењене у ожалбеном решењу.

Жалбена комисија судова у свему прихвата као правилно оцену првостепеног органа да оцена „превазилази очекивања“ за коју жалилац у току поступка инсистира да му припада, није правило него изузетак у испољавању радне успешности, због чега та успешност, у смислу члану 84 став 6 Закона о државним службеницима и члану 19 став 2 Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, мора да буде образложена и документована. Међутим, у конкретном случају жалилац је након извршеног вредновања радне успешности обзиром на добијени број бодова добио оцену „испунио очекивања“ па стога првостепени орган није био дужан да наводи конкретне примере стварног радног понашања жалиоца и да их документује.

Такође, неосновани су жалбени наводи да приликом вредновања радне успешности жалиоца нису узете у обзир његова оптерећеност на радном месту

експедитор поште у седишту суда, с обзиром на то да је жалилац у току периода вредновања указивао председнику суда на отежане услове рада и на околности које му отежавају обављање редовних радних обавеза и радних задатака, због чега је ради побољшања радне успешности, председник суда обезбедио жалиоцу посебну просторију, помоћ других службеника у ситуацијама повећаног обима поште и у случају кратких рокова доставе, а обезбеђено му је и службено возило за локације које су удаљене од седишта суда ради доставе поште.

Неосновани су и наводи жалбе којима се указује да је ожалбено решење донето уз битну повреду одредбе члана 141 став 4 Закона о општем управном поступку, јер образложење ожалбеног решења садржи разлоге који с обзиром на утврђено чињенично стање упућују на одлуку из диспозитива. Наиме, првостепени орган је у образложењу ожалбеног решења размотрио сваку појединачну примедбу жалиоца на предложену оцену по свим критеријумима и мерилима и за своју одлуку дао јасне, потпуне и образложене разлоге о одлучним чињеницама.

Жалбена комисија судова је ценила и остале жалбене наводе и нашла да нису од утицаја на законитост и правилност ожалбеног решења.

Имајући у виду да је ожалбено решење донето без повреде правила поступка, на основу правилно и потпуно утврђеног чињеничног стања, уз правилну примену материјалног права, Жалбена комисија судова је на основу члана 170 Закона о општем управном поступку, одлучила као у диспозитиву решења.

Упутство о правном средству:

Против овог решења може се покренути управни спор подношењем тужбе Управном суду, у року од 30 дана од дана достављања решења.

Председник већа

Мира Ђорђевић

ДН-а:

- [REDACTED] – 2 решења,
од којих један примерак уручити жалиоцу
-Архива