

**„Утврдување на работни цели и спроведување
на постапка за оценување на судските
службеници“**

28 февруари, 2022 година

Историјат на оценување на судските службеници

- Закон за државни службеници
- 4 степени на кариера
 - Степен А-по 3 последователни оценки се истакнува или задоволува 5%
 - Степен Б – 10%
 - Степен В - 15%
 - Степен Г - 20%
 - Оценетите кој 2 години по ред е оценуван со оценки се истакнува или задоволува *можеше* да се унапреди 1 година порано, но за степенот на кариера требаше да се има и минимален стаж од 3 години на секој претходен степен- на пример за степен А 3 години државен службеник, а степенот на кариера обезбеди исплата на додаток за плата за кариера во соодветниот степен....РЕАЛИЗАЦИЈА 5%
 - -оценувањето беше неспроведливо бидејќи во судовите немаше доволно раководни судски службеници

Одличен и слаб ефект

Член 68 - Избришан

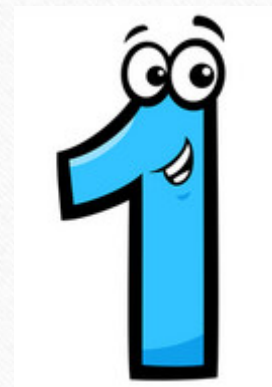
- (1) Административните службеници од ранг-листата за кои годишната оцена е “особено се истакнува”, ќе бидат наградени со бонус во износ од најмногу една плата примена во последниот месец во годината во која се вршело оценувањето.

- (2) На последните 5% административни службеници од ранг-листата ќе им: - престане работниот однос доколку се оценети со оцена „не задоволува“, - биде намалена платата во износ од 20% во период од шест месеци доколку се оценети со оцена „делумно задоволува“ и - биде намалена платата во износ од 10% во период од шест месеци доколку спаѓаат во последните 5% од ранг-листата, а не се оценети со оцена „не задоволува“ или „делумно задоволува“.

ЗАКОН ЗА ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА СУДСКА СЛУЖБА -2016

Член 2

По завршувањето на оценувањето на судските службеници во 2015 година нема да се донесува решение за реализирање на мерките за одличен и слаб ефект согласно со членот 90 од Законот за судска служба („Службен весник на Република Македонија“ број 43/14, 33/15 и 98/15).



Закон за судски службеници

Оценување на ефектот на судскиот службеник

Член 87

- (1) Судските службеници задолжително се оценуваат еднаш годишно и тоа најдоцна до 1 декември за тековната година.
- (2) Оценувањето на судскиот службеник го врши непосредно претпоставениот судски службеник, односно претпоставениот судски службеник од категоријата Б или судскиот администратор, односно претседателот на судот каде што не е избран судски администратор, во случаите кога судскиот службеник нема непосредно претпоставен судски службеник - оценувач).
- (3) Оценувањето на судскиот администратор го врши претседателот на судот по претходно добиени оценки од раководителите на судските оддели.
- (4) Оценувачот со оценки од „1“, „2“, „3“, „4“ и „5“ ја оценува работата на судскиот службеник во однос на квалитетот, **ефективноста и ефикасноста** на работењето, почитувањето на роковите и нивото на исполнување на утврдените работни цели и задачи, нивото на вклученост и посветеност на работата, придонесот во реализацијата на програмата за работа на судот, реализацијата на индивидуалниот план за стручно усовршување и однесувањето на судскиот службеник, а го зема предвид и извештајот од полугодишното интервју.

Зборот ефективност се однесува на можноста да се постигнат поставените цели. Така, ефективно е кога ќе се постигне договорената цел од самиот почеток, без оглед на тоа како е постигната или процесот што е следен за нејзино постигнување.

Од друга страна, **поимот ефикасност се однесува на можноста да се постигне планираната цел без да се трошат ресурсите наменети за тоа.** Односно, тие ресурси се користат на најекономичен можен начин со намера да се постигне посакуваната цел.

Разлики

Од овие две дефиниции можеме да извлечеме дека главната разлика е во фактот дали се зема предвид дали ресурсите се правилно потрошени или не. Вие сте ефективни кога ќе ја постигнете целта, без оглед на тоа дали се потрошени ресурси или не, но вие сте ефикасни кога ќе ја постигнете таа цел со најдобро искористување на она што го имате.



Прашање што може да се појави откако ќе се дефинираат двата концепта е дали може да биде ефективно без да биде ефикасно или обратно ?

Може да биде ефективно, односно да ја достигне договорената цел, но без да биде ефикасно, да троши повеќе ресурси отколку што е потребно. Може да се случи и спротивното: да се биде ефикасен, да се потроши помалку ресурси отколку што е потребно, без да се биде ефективен, да не се постигне посакуваната цел.

За лесно пресметување на ефикасноста на, на пример, компанија, може да се користи следнава формула.

(добиеен резултат \times 100) / очекуван резултат = % ефикасност

Да земеме практичен пример. Една млечна компанија има за цел да произведува 100 јогурти на ден, но денес има направено 150. Значи:

(150 јогурти \times 100) / 100 = 150% ефикасност

Да се има ефикасност од 150% значи дека тие произвеле повеќе отколку што првично било планирано, односно биле поефикасни од посакуваните.

АЖУРНОСТ

(5) Со оценка “5”, може да бидат оценети најмногу 5% од вработените судски службеници во судот, за што судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор, ги координира оценувачите. (член 7 П)

(6) Годишната оценка на судскиот службеник се добива врз основа на оценката на оценувачот, која учествува со 65%, како и од просечната оценка од четири други судски службеници со кои судскиот службеник непосредно соработувал и тоа двајца на пониско и двајца на исто ниво, како и двајца оценувачи кои не се вработени во судот, а со кои судскиот службеник има непосредна соработка - други оценувачи, која учествува со 35%.

(7) Во судовите во кои нема судски службеници кои ги исполнуваат условите од ставот (6) на овој член, други оценувачи ќе бидат судски службеници од кое било ниво, односно други вработени во судот.

(8) По исклучок, во судовите во кои нема судски службеници кои ги исполнуваат условите од ставот (5) на овој член, оценувањето го врши само непосредно претпоставениот судски службеник, односно претпоставениот судски службеник од категоријата Б или судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор, и годишната оценка на судскиот службеник се добива врз основа на оценката на овој оценувач, и учествува со 100%.

(9) Другите оценувачи ги бира судскиот службеник во договор со неговиот оценувач и истите со оценки од „1“, „2“, „3“, „4“ и „5“ ги оценуваат општите работни компетенции на судскиот службеник и предлагаат начини на подобрување на работата на судскиот службеник. (член 5 Правилник)

(10) За судскиот службеник кој при извршувањето на работните задачи има постојан непосреден контакт со граѓани и за кој постои механизам за оценување на неговата работа од страна на граѓаните, во годишната оценка за ефектот како други оценувачи кои не се вработени во судот, се сметаат граѓаните.

(11) Оценувачите се должни на пропишан образец да ги оценат судските службеници и најдоцна до 1 ноември да му ги достават обрасците за оценување на судскиот администратор/претседател.

(12) За спроведување на оценувањето на четири други судски службеници со кои судскиот службеник непосредно соработувал, судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор, најдоцна до 1 октомври е должен да донесе решение во кое ќе го назначи времето и местото на спроведување на оценувањето и ќе формира комисија за спроведување на оценувањето, составена од пет члена од кои еден е претставник на синдикатот доколку таков е вработен во судот, а кои не може да бидат од редот на оценувачите.

(13) 4те -Судските службеници, најдоцна до 1 ноември ги даваат оценките анонимно, на образец на кој задолжително е внесено името и презимето на судскиот службеник кој се оценува како и општите работни компетенции по однос на кои се оценува.

(14) Образецот за оценување се става во прозрачна кутија за оценки сместена во посебна просторија во присуство на комисијата.

(15) По завршувањето на оценувањето, членовите на комисијата со записник ги предаваат обрасците за оценување до судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор.

(16) Најдоцна до 1 ноември, судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор ги добива оценките од двајцата оценувачи кои не се вработени во институцијата.

(17) Судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор, во соработка со оценувачите од ставот (2) на овој член, најдоцна до 15 декември на пропишан образец да ја пресметаат годишната оценка за судскиот службеник.

(18) По завршувањето на оценувањето, копија од образецот за оценување, освен делот кој се однесува на поединечните оценки на другите оценувачи, се доставува и до судскиот службеник.

(19) Против оценката на ефектот незадоволниот судски службеник има право во рок од осум дена од денот на приемот на копијата од образецот за оценување, да поднесе жалба преку судот до Советот.

(20) Судскиот администратор, односно претседателот на судот во кој не е избран судски администратор, е должен најдоцна до 31 декември до Судскиот буџетски совет да достави извештај за извршеното оценување.

(21) Судскиот буџетски совет врз основа на добиените извештаи од судовите изготвува сублимиран извештај за извршеното оценување.

(22) Примерок од извештајот од ставот (20) на овој член, се доставува и до Министерството за информатичко општество, како надлежно за водење на Регистарот за годишни оценки на административните службеници.

(23) Начинот на оценување на судскиот службеник, формата и содржината на образецот за оценување од ставовите (11) и (13) на овој член, како и формата и содржината на извештајот од ставовите (20) и (21) на овој член ги пропишува министерот за правда.

Постапка на оценување во други околности

Член 88

- (1) Судскиот службеник кој во текот на годината за која се врши оценувањето, бил отсутен од работа подолго од шест месеци (боледување, неплатено отсуство и друго), како и судскиот службеник кој за првпат се вработил како судски службеник и работодаел пократко од шест месеци во периодот за кој се врши оценувањето, нема да биде оценуван.
- (2) Оценувањето на судскиот службеник, кој во текот на годината за која се врши оценувањето преку постапка на мобилност е распореден, односно преземен на друго работно место, го врши новиот врз основа на писмен извештај од претходниот оценувач.
- (3) Доколку оценувачот во текот на годината за која се врши оценувањето го промени работното место, или му престане работниот однос, оценувањето на судските службеници со кои раководел, го врши новиот врз основа на писмен извештај од претходниот оценувач.
- (4) Формата и содржината на извештаите од ставовите (2) и (3) на овој член и начинот на оценување на судските службеници ги пропишува министерот за правда.

Годишна оцена на судскиот службеник

Член 89

Годишната оцена на судскиот службеник може да биде:

- „особено се истакнува”, доколку има вредност од 4,51 до 5,00,
- „се истакнува”, доколку има вредност од 3,51 до 4,50,
- „задоволува”, доколку има вредност од 2,51 до 3,50,
- „делумно задоволува”, доколку има вредност од 1,51 до 2,50 и
- „не задоволува”, доколку има вредност од 1,00 до 1,50.

Одличен и слаб ефект

Член 90

- (1) Судските службеници за кои годишната оцена е “особено се истакнува”, ќе бидат наградени со бонус во износ од една платата примена во последниот месец во годината во која се вршело оценувањето.
- (2) На последните 5% судски службеници од ранг-листата од членот 90 став (19) од овој закон,
 - ќе им престане работниот однос доколку се оценети со оцена „не задоволува“,
 - ќе им биде намалена платата во износ од 20% во период од шест месеци доколку се оценети со оцена „делумно задоволува“ и
 - ќе им биде намалена платата во износ од 10% во период од шест месеци доколку спаѓаат во последните 5% од ранг-листата, а не се оценети со оцена „не задоволува“ или „делумно задоволува“.
- (5) На судскиот службеник кој е оценет со оценка „делумно задоволува“ во две последователни оценувања, ќе му престане работниот однос.
- (6) Начинот на утврдување на висината и пресметката на бонусите и намалувањата од плата ги пропишува министерот за правда

**ПРАВИЛНИК ЗА НАЧИНОТ НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОЛУГОДИШНОТО ИНТЕРВЈУ,
ФОРМАТА И СОДРЖИНАТА НА ИЗВЕШТАЈОТ, НАЧИНОТ НА ОЦЕНУВАЊЕ НА
СУДСКИОТ СЛУЖБЕНИК, ФОРМАТА И СОДРЖИНАТА НА ОБРАСЦИТЕ ЗА
ОЦЕНУВАЊЕ, ФОРМАТА И СОДРЖИНАТА НА ИЗВЕШТАЈОТ СО РАНГ ЛИСТА НА
ГОДИШНИ ОЦЕНКИ, КАКО И СОДРЖИНАТА НА ИЗВЕШТАИТЕ И НАЧИНОТ НА
ОЦЕНУВАЊЕ НА СУДСКИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ ВО ДРУГИ ОКОЛНОСТИ**

19.11.2020 година

??? Подзаконските акти од Законот за судска служба(2014) ќе се донесат во рок од девет месеци од влегувањето во сила на овој закон???не од денот на отпочнувањето на примената 2015...

ОЦЕНУВАЊЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ- ПРЕДЛОГ

Оценување на административниот службеник

Член 50

- (1) Административните службеници се оценуваат секоја година најдоцна до 15 јануари во тековната година за претходната година.
- (2) Административниот службеник кој во текот на годината за која се врши оценувањето, бил отсутен од работа подолго од шест месеци (боледување, неплатено отсуство и друго), како и административниот службеник кој за прв пат се вработил како административен службеник и работел пократко од шест месеци во периодот за кој се врши оценувањето, ќе биде оценуван за периодот кој го поминал на работа.
- (3) Оценувањето на административниот службеник, кој во текот на годината за која се врши оценувањето, преку постапка на мобилност бил распореден, односно преземен на друго работно место, го врши новиот оценувач, врз основа на писмен извештај од претходниот оценувач.
- (4) Оценувањето на административниот службеник, кој во текот на годината за која се врши оценувањето е преземен од една во друга институција, на определено време подолго од шест месеци, го врши непосредно претпоставениот на институцијата во која е упатен.
- (5) Доколку оценувачот во текот на годината за која се врши оценувањето го промени работното место, или му престане работниот однос, оценувањето на административните службеници со кои раководел, го врши новиот оценувач, врз основа на писмен извештај од претходниот оценувач, доколку истиот е составен, а во спротивно оценувањето се врши за периодот за кој е одговорен новиот оценувач.

Годишна оцена на административниот службеник

Член 51

(1) Годишната оцена на административниот службеник може да биде:

-„се истакнува“, кога административниот службеник целосно ги извршува работните цели и задачи, учествува во подобрување на работењето на институцијата, придонесува во остварувањето на резултатите на институцијата, дава предлози за унапредување и покажува мотивација за работата и постигнува поголеми резултати од очекуваните согласно описот на работното место;

-„задоволува“, кога административниот службеник кој целосно и навремено ги извршува работните цели и задачи;

-„делумно задоволува“, кога административниот службеник не секогаш во целост и навремено ги извршува работните цели и задачи и

-„не задоволува“, кога административниот службеник кој не ги извршува работните цели и задачи и не ги почитува роковите.

(2) По исклучок само доколку административниот службеник ги извршува работните цели и задачи над очекуваното, иновативно, креативно и активно учествува во подобрување на остварување на надлежноста на институцијата, со посебна посветеност и ангажираност придонесува во остварувањето на резултатите на институцијата, извршува работни цели и задачи надвор од описот на работното место, објавува стручни трудови или публикации, учествува како предавач на стручни конференции или семинари или бил ангажиран како обучувач, се оценува со „особено се истакнува“.

Постапка за оценување

Член 52

- (1) Административниот службеник го оценува непосредно претпоставениот.
- (2) Административниот службеник за кого претпоставениот, односно функционерот во институција во која нема претпоставен е единствен надреден, се оценува директно од него.
- (3) Административниот службеник се оценува за резултатите од работата, споредувајќи го обемот, квалитетот и роковите на сработеното со описот на работното место и стратешкиот и годишниот план за работа на институцијата, и земајќи го во предвид личното однесување на административниот службеник во текот на годината за која се врши оценувањето.
- (4) Доколку административниот службеник се оцени со „особено се истакнува“, оценувачот е должен особено да ги образложи и да ги наведе причините за таквата оценка во согласност со критериумите утврдени во член 51 став (2) од овој закон.
- (5) Предлогот за оценка се доставува до административниот службеник на увид, кој што има право на приговор во рок од 10 дена до претпоставениот, односно функционерот во институција во која нема претпоставен, по што се утврдува годишната оценка.

Мерки за оценувањето

Член 53

(1) Административниот службеник за кој годишната оцена е „особено се истакнува“ или „се истакнува“, ќе биде награден со:

признание,

до пет слободни денови или

специјализирана обука, односно стручно усовршување во висина од една просечна плата.

(2) На административниот службеник кој е оценет со „делумно задоволува“ ќе му биде изречена опомена и ќе му се определен ментор, а во случај на повторена опомена платата ќе му биде намалена за 5% во период од еден месец.

(3) За реализирање на мерките од став (1) и став (2) на овој член, функционерот, односно претпоставениот доколку нема функционер, донесува решение најдоцна до 15 февруари во тековната за претходната година.

Извештај за оценување на административните службеници

Член 54

- (1) Претпоставениот, односно функционерот во институција во која нема претпоставен, е должен да подготви и најдоцна до 31 јануари во тековната година до Министерството да достави извештај со ранг-листа на годишни оценки за сите оценети административни службеници во институцијата за претходната година.
- (2) Министерството води Регистар за годишни оценки на административни службеници за претходната година за кој подготвува годишен извештај и најдоцна до 1 април го доставува до Владата на Република Северна Македонија.



Ви благодарам за вниманието, Ви посакувам убав ден!

Лидија Таневска Јадровска- самостоен судски советник,
Шеф на Кабинет на Претседателот на
Врховениот суд на Р. С. Македонија