

На основу члана 54. ст (4) и (6) и члана 57. став (1) Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр 50/08, 35/09 и 75/09), члана 17. Закона о Савјету министара Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08) и члана 3. став (1) Одлуке о формирању Комисије за плате и накнаде у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број 21/09), Савјет министара Босне и Херцеговине на 165. сједници, одржаној 26. октобра 2011. године, донио је

МЕТОДОЛОГИЈУ

ЗА РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ УНУТАР ПЛАТНОГ РАЗРЕДА

Неслужбени пречишћени текст („Службени гласник БиХ”, бр. 6/12 и 76/20)

Члан 1.

(Предмет методологије)

Овом се методологијом утврђује начин и поступак распоређивања запосленог у институцији Босне и Херцеговине у унутрашњи платни разред, у складу с чланом 54. став (4) Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Закона).

Члан 2.

(Распоређивање запосленог у унутрашњи платни разред)

Распоређивање запосленог у унутрашњи платни разред, утврђен за конкретан платни разред, врши се кроз напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред или премјештај запосленог у нижи унутрашњи платни разред.

Члан 3.

(Примјена методологије)

Ова се методологија примјењује на запосленог у институцији Босне и Херцеговине на радном мјесту које је разврстано у платни разред за који постоји више унутрашњих платних разреда, у складу с одговарајућим одредбама Закона.

Члан 4.

(Критеријуми за напредовање)

Напредовање запосленог унутар платног разреда додијељеног радном мјесту, у складу с чланом 54. став (6) Закона, врши се примјеном следећих критеријума:

а) позитивно оцијењен рад;

б) дужина позитивно оцијењеног стажа на истом радном мјесту;

ц) залагање;

д) стицање стручних и научних звања из области која потпада под основну дјелатност институције Босне и Херцеговине.

Члан 5. (Оцјена рада)

(1) Оцјена рада запосленог, која служи као један од критеријума за напредовање у виши унутрашњи платни разред односно премјештај у нижи унутрашњи платни разред, даје се у складу са Законом о раду у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр 26/04, 7/05, 48/05 и 60/10), Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09 и 8/10), те подзаконским актима донесеним на основу одредби истих.

Члан 6. (Напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) да је стечено звање у директној вези са описом послова радног мјеста на који је запослени распоређен,

б) да стечено звање доприноси већој ефикасности, унапређењу и развоју процеса рада на радном мјесту,

ц) да је провео годину дана у радном односу у институцији Босне и Херцеговине, и

д) да у претходном периоду оцјењивања није добио оцјену "не задовољава".

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

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

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

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

Члан 7.

(Премјештај запосленог у нижи унутрашњи платни разред и ниже радно мјесто)

(1) Запослени који добије оцјену "не задовољава" премјешта се у непосредно нижи унутрашњи платни разред.

(2) Запосленом који се премјешта у нижи унутрашњи платни разред као резултат дисциплинске мјере односно казне одређује се унутрашњи платни разред с непосредно нижим коефицијентом у односу на коефицијент прије премјештаја.

(3) Запосленом који се премјешта на ниже радно мјесто на лични захтјев или уз пристанак, одређује се унутрашњи платни разред с непосредно нижим коефицијентом у односу на коефицијент који је имао прије премјештаја.

(4) Запосленом који се премјешта на ниже радно мјесто као резултат дисциплинске мјере односно казне одређује се исти унутрашњи платни разред на нижем радном мјесту.

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

Члан 8.

(Остали случајеви распоређивања у унутрашњи платни разред)

(1) У случају интерног или екстерног премјештаја запосленог у институцији Босне и Херцеговине с једног радног мјеста на друго радно мјесто истог ранга, исти се распоређује у унутрашњи платни разред у којем је био прије премјештаја.

(2) Запослени који се распоређује на више радно мјесто, а тиме и у виши платни разред у складу са законски утврђеним правилима распоређује се у унутрашњи платни разред с непосредно вишим коефицијентом.

(3) Запослени који први пут ступа у радноправни статус у институцији Босне и Херцеговине распоређује се у нулти платни разред.

Члан 9.

(Поступак распоређивања запосленог)

(1) Рјешење о распоређивању запосленог у унутрашњи платни разред доноси руководилац институције најдаље 30 дана од дана испуњености услова утврђених одредбама ове методологије.

(2) Руководилац институције Босне и Херцеговине дужан је да напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред усклади с динамиком утврђеном у члану 55. Закона.

**Члан 5. (измјена и допуна 76/20)
(Прелазне и завршне одредбе)**

(1) Приликом прве примјене ове Методологије, као прва година од које се рачуна испуњеност услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред по основу оцјене рада, узима се 2016. година.

(2) Институција је дужна да приликом утврђивање испуњености услова за напредовање запосленог у виши унутрашњи платни разред у складу са одредбом става (1) овог члана оцјењене године узима календарски како долазе, једну иза друге, почев од 2016. године, а не различитом комбинацијом календарских година како би се испунили услови за напредовање у виши унутрашњи платни разред, утврђени одредбама члана 6. став (1) ове методологије.

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

(4) По одредбама ове Методологије, институције су дужне поступити у року од 60 дана од дана ступања на снагу.

**Члан 10.
(Ступање на снагу)**

Ова методологија ступа на снагу даном доношења и објављује се у "Службеном гласнику БиХ".