



URED ZA REVIZIJU INSTITUCIJA BiH
КАНЦЕЛАРИЈА ЗА РЕВИЗИЈУ ИНСТИТУЦИЈА БИХ
AUDIT OFFICE OF THE INSTITUTIONS OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

www.revizija.gov.ba



REVIZIJA UČINKA

„EFIKASNOST INSTITUCIJA BiH U USPOSTAVI JEDNOOBRAZNOG RASPOREĐIVANJA ZAPOSLENOG UNUTAR PLATNOG RAZREDA“

Sarajevo, decembar 2025. godine

Naslovnica: [Freepik.com](https://www.freepik.com)



URED ZA REVIZIJU INSTITUCIJA BiH
КАНЦЕЛАРИЈА ЗА РЕВИЗИЈУ ИНСТИТУЦИЈА БИХ
AUDIT OFFICE OF THE INSTITUTIONS OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

www.revizija.gov.ba



IZVJEŠTAJ REVIZIJE UČINKA

„EFIKASNOST INSTITUCIJA BiH U USPOSTAVI JEDNOOBRAZNOG RASPOREĐIVANJA ZAPOSLENOG UNUTAR PLATNOG RAZREDA“

Sarajevo, decembar 2025. godine

Efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda

Ured za reviziju institucija Bosne i Hercegovine proveo je reviziju učinka na temu: „Efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda“. Revizija je provedena u skladu sa Zakonom o reviziji institucija BiH, Međunarodnim standardima vrhovnih revizionih institucija – ISSAI, INTOSAI smjernicama i metodologijom za rad revizije učinka vrhovnih revizionih institucija u BiH.

Revizija je provedena s ciljem da se ispita da li su institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.

Nalazi revizije ukazuju na to da institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda. Različito tumačenje ključnih kriterija dovelo je do neujednačene primjene Metodologije prilikom raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda na osnovu stručnog i naučnog zvanja, ocjena rada, internog premještaja i zapošljavanja putem javnog konkursa. Ministarstvo finansija i trezora BiH nije uspostavilo efikasan nadzor nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i blagovremenog predlaganja izmjena propisa, kao i systemske komunikacije sa institucijama BiH u vezi s njenom primjenom, što je imalo uticaj na neujednačenu praksu primjene Metodologije i pravnu nesigurnost u institucijama BiH.

Preporuke su date MFT-u i drugim institucijama BiH iz uzorka radi pravilnog i jednoobraznog postupanja prilikom primjene Metodologije, koje bi između ostalog trebalo biti zasnovano na sudskim presudama i mišljenjima MFT-a. Pored toga, realizacija datih preporuka bi trebala doprinijeti pravičnijem postupanju, većem povjerenju zaposlenih u postupanje institucija BiH i efikasnijem radu javne uprave.

Ured za reviziju je, u skladu s odredbama Zakona o reviziji institucija BiH, dostavio Nacrt izvještaja institucijama koje su bile obuhvaćene provedenom revizijom. Ovim institucijama je, u skladu sa Zakonom, ostavljena mogućnost da daju svoje komentare i primjedbe na Nacrt izvještaja. Komentare i primjedbe na Nacrt izvještaja je dostavilo Ministarstvo finansija i trezora BiH i Agencija za forenzička ispitivanja i vještačenja BiH. Svi dostavljeni komentari su razmotreni i, gdje je bilo osnovano, rezultovali su izmjenama u tekstu izvještaja.

GENERALNI REVIZOR

Hrvoje Tvrtković, v.r.

ZAMJENIK

GENERALNOG REVIZORA

Nedžad Hajtić, v.r.

ZAMJENICA

GENERALNOG REVIZORA

Neda Močević, v.r.

Sadržaj

1. UVOD	10
1.1. Pozadina problema i motivi za reviziju.....	10
1.2. Cilj, obim i ograničenja revizije.....	11
1.3. Reviziona pitanja i kriteriji revizije.....	13
1.4. Kriteriji revizije.....	13
1.5. Metode revizije i izvori informacija	15
1.6. Struktura izvještaja	16
2. NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BiH UNUTAR PLATNOG RAZREDA	17
2.1. Osnovne informacije o napredovanju zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda	17
2.2. Statistički podaci o napredovanju zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda	20
3. NALAZI.....	23
3.1. Neujednačena primjena Metodologije za napredovanje zaposlenih u institucijama BiH	23
3.1.1. Neujednačena primjena Metodologije po osnovu napredovanja u viši unutrašnji platni razred nakon sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja	23
3.1.1.1. Neujednačena primjena Metodologije prilikom prihvatanja „uvjerenja o ekvivalenciji“ za napredovanje unutar platnog razreda	24
3.1.1.2. Neujednačena primjena Metodologije prilikom napredovanja zaposlenog po osnovu sticanja višeg stepena naučnog ili stručnog zvanja više puta	25
3.1.1.3. Neujednačena primjena Metodologije prilikom razmatranja povezanosti stečenog stručnog ili naučnog zvanja s opisom poslova radnog mjesta	25
3.1.1.4. Neujednačena primjena Metodologije u vezi s priznavanjem stručnih ili naučnih zvanja stečenih prije zaposlenja u instituciji BiH	26
3.1.2. Neujednačeno napredovanje u institucijama iz uzorka po osnovu ocjena rada	26
3.1.3. Neujednačena primjena Metodologije prilikom raspoređivanja zaposlenih unutar platnih razreda u slučajevima internog ili eksternog premještaja i javnog oglasa.....	28
3.2. Neefikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda	29
3.2.1. Konzistentnost politika koje regulišu plaće zaposlenih.....	31
4. ZAKLJUČCI	32
4.1. Neujednačena primjena Metodologije.....	32
4.2. Neefikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije.....	32
5. PREPORUKE	34
6. PRILOZI.....	36
Prilog 1: Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH.....	37

Prilog 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina	38
Prilog 3: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina	39
Prilog 4: Procijenjeni finansijski uticaj broja napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće	40
Prilog 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godina .	41
Prilog 6: Reference.....	42

Korištene skraćenice

Skraćenice	Puni naziv
AFIV	Agencija za forenzička ispitivanja i vještačenja BiH
ALMS	Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH
BiH	Bosna i Hercegovina
DKPT	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH
EU	Evropska unija
FUK	Finansijsko upravljanje i kontrola
IM	Institut za mjeriteljstvo BiH
APIK	Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije u BiH
APP	Agencija za policijsku podršku BiH
PARCO	Ured koordinatora za reformu javne uprave BiH
MFT	Ministarstvo finansija i trezora BiH
RAK	Regulatorna agencija za komunikacije BiH
Komisija za plaće	Komisija za plaće i naknade u institucijama BiH
MO	Ministarstvo odbrane BiH
Prijedlog izmjena Metodologije	Prijedlog izmjena Metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda
MVP	Ministarstvo vanjskih poslova BiH
Metodologija	Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda
Zakon o plaćama	Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH
Izmjena Zakona o plaćama iz 2022. godine	Izmjena Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH iz 2022. godine
PS BiH	Parlamentarna skupština BiH
Ured za reviziju	Ured za reviziju institucija BiH
VM BiH	Vijeće ministara BiH

Izvršni rezime:

Revizija je provedena s ciljem da se ispita da li su institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda. U nastavku su najvažniji nalazi i preporuke revizije:

Neujednačena primjena Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda u institucijama BiH

- Institucije BiH ne primjenjuju Metodologiju na jednoobrazan način prilikom odlučivanja o napredovanju zaposlenih na osnovu stručnog ili naučnog zvanja, ocjena rada, internog premještanja ili zapošljavanja putem javnog konkursa.
- Određene institucije BiH su omogućile napredovanje na osnovu uvjerenja o ekvivalenciji zvanja, iako to nije u skladu sa stavovima MFT-a i sudskim presudama.
- Napredovanja su se odobravala više puta na osnovu istog zvanja, iako Metodologija to ne predviđa.
- Tumačenje povezanosti zvanja sa radnim mjestom nije ujednačeno – kriteriji variraju između različitih institucija.
- Nisu jasno definisani rokovi i način računanja potrebnog perioda za napredovanje na osnovu ocjena rada.
- Pojedine institucije su različito postupale prema zaposlenima koji su koristili porodiljsko odsustvo prilikom ocjenjivanja za napredovanje.
- Prilikom internih i eksternih premještanja te zapošljavanja putem javnog oglasa, nisu uvijek dosljedno primjenjivani kriteriji za određivanje platnog razreda.

Neefikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda

- MFT, u skladu sa Zakonom o plaćama, ima nadležnost nad primjenom ovog zakona i Metodologije, ali nije uspostavio efikasan sistem nadzora u okviru evaluacije, ažuriranja i blagovremenog predlaganja izmjena propisa (Metodologije).
- Komisija za plaće identifikovala je nepravilnosti 2021. i pripremila Prijedlog izmjena, koji MFT nije blagovremeno proslijedio Vijeću ministara BiH, a nakon isteka mandata Komisije nije imenovano novo tijelo za praćenje primjene i unapređenja Metodologije.
- MFT odgovara na upite institucija, ali ne postoji sveobuhvatna evidencija o upitima i odgovorima, što otežava praćenje primjene Metodologije i pravovremeno reagovanje na neujednačenosti.
- Nema dostupnih podataka o fiskalnim efektima pomjeranja zaposlenih unutar platnih razreda, što otežava procjenu uticaja na budžet institucija BiH.
- Nedostatak jasne i konzistentne politike plaća doveo je do situacija u kojima koeficijenti nižerangiranih zaposlenih, uslijed napredovanja, premašuju koeficijente višerangiranih pozicija, što narušava pravičnost i motivaciju zaposlenih.

Preporuka Ministarstvu finansija i trezora BiH:

- ***Analizirati postojeći proces raspoređivanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i preduzeti sve potrebne aktivnosti u cilju uspostavljanja efikasnog nadzora nad primjenom Metodologije.***

Preporuka institucijama BiH iz uzorka:

- ***Osigurati pravilnu i jednoobraznu primjenu Metodologije koja se, između ostalog, zasniva na sudskoj praksi i mišljenjima MFT-a, uz unapređenje interne kontrole i edukacije.***

1. UVOD

1.1. Pozadina problema i motivi za reviziju

Javna uprava je osnova za funkcionisanje države, a pretpostavka za navedeno jeste kvalitet i sposobnost službenika koji su dio tog sistema. Da bi se održao kvalitet i sposobnost državnih službenika, koji bi mogli odgovoriti sve obimnijim zadacima koji se pred njih postavljaju, potrebno je stimulirati njihov razvoj i napredovanje, vodeći pri tome računa da taj proces bude efikasan, efektivan i ekonomičan.¹

Funkcionalan i pravedan proces raspoređivanja zaposlenih, zasnovan na jasno definisanim kriterijima i jedinstvenoj primjeni propisa, predstavlja osnovu za jačanje odgovornosti i profesionalnog razvoja zaposlenih u institucijama BiH. Time se direktno doprinosi i jačanju integriteta institucija, te efikasijem ispunjavanju njihovih zakonskih i strateških ciljeva.

Na osnovu Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Zakon o plaćama)² Vijeće ministara BiH (VM BiH) je donijelo³ Metodologiju za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Metodologija)⁴. Metodologija je donesena na prijedlog Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (u daljem tekstu: Komisija za plaće)⁵ koja je detaljnije utvrdila kriterije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda. Međutim, već u samom početku primjene Metodologije, uočene su razlike u pristupu među institucijama BiH, što je dovelo do neujednačenosti u njenoj primjeni, a time i do narušavanja principa jednakosti i pravičnosti.⁶

Izveštaji finansijske revizije⁷ kao i medijski članci⁸, ukazuju na slabosti institucija BiH u primjeni Metodologije, na šta ukazuju indikatori utvrđenih problema i različitih postupanja između institucija BiH.

Dodatni motiv za rješavanje uočenih problema nalazi se i u međunarodnim obavezama koje BiH ima u procesu evropskih integracija. Efikasno upravljanje ljudskim resursima dio je šireg konteksta reforme javnih finansija i direktno je povezano s ispunjavanjem obaveza iz 14 ključnih prioriteta Evropske komisije, te sa poglavljem 32 pravne stečevine EU, koje se odnosi na finansijski nadzor.⁹ U tom smislu, uspostava funkcionalnog procesa za raspoređivanje zaposlenih predstavlja važan korak ka jačanju odgovornosti i profesionalizacije javne uprave, a time i ka unapređenju transparentnosti i svrsishodnog trošenja javnih sredstava. Takav sistem doprinosi jačanju povjerenja u institucije BiH i osigurava jednak tretman svih zaposlenih prilikom napredovanja unutar platnih razreda.

¹ Uloga i organizovanje funkcije upravljanja ljudskim potencijalima u savremenoj javnoj upravi, Gregor Virant

² Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH, član 54, stav (1); (Službeni glasnik BiH, br. 50/08, 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, 65/20 i 59/22).

³ VM BiH je u 2012. godini donio Metodologiju, ali ista nije primjenjivana do 2020. godine. Metodologiju o izmjenama i dopunama Metodologije VM BiH je donio u oktobru 2020. godine, kada je i stupila na snagu.

⁴ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, br. 6/12 i 76/20).

⁵ Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 21/09);

⁶ Napredovanje unutar platnih razreda po osnovu kombinovanja kalendarskih godina po osnovu ocjene rada, različito postupanje za napredovanje po osnovu potvrda/uvjerenja visokoškolskih ustanova iz zemlje i inostranstva, napredovanje po jednom osnovu i da po tom osnovu više zaposleni ne može napredovati.

⁷ Izveštaji o obavljenoj finansijskoj reviziji za 2020, 2021, 2022. i 2023. godinu. www.revizija.gov.ba

⁸ <https://www.fokus.ba/vijesti/bih/u-agenciji-za-statistiku-rasporedjivali-sluzbenike-po-volji-uposljavali-i-kad-nisu-trebali/2351015/>; <https://www.faktor.ba/vijest/u-institucijama-se-ipak-radi-formirali-su-novu-komisiju-za-place-sluzbenika/50166>;

⁹ <https://ti-bih.org/publikacije/proces-integracije-bih-u-eu-14-prioriteta-iz-misljenja-evropske-komisije-4-godine-poslije>;

<https://www.consilium.europa.eu; Chapter 32 – Financial control | EUME>

Sve navedeno motivisalo je Ured za reviziju da zadrži fokus na ovoj oblasti, s ciljem da kroz svoje aktivnosti doprinese izgradnji efikasne, transparentne i odgovorne javne uprave u institucijama BiH.

1.2. Cilj, obim i ograničenja revizije

Cilj revizije

Cilj revizije je ispitati da li su institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.

Svrha revizije je da ukaže na neujednačenu primjenu Metodologije za raspoređivanje zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH, kako bi se spriječile moguće tužbe zaposlenih, osiguralo pravednije postupanje i doprinijelo jačanju profesionalnosti i efikasnosti javne uprave u cjelini.

Obim i ograničenja revizije

Predmet revizije bile su aktivnosti institucija BiH iz uzorka na raspoređivanju zaposlenih unutar platnih razreda u periodu od 2020. do 2024. godine.

Revizijom su analizirane dosadašnje aktivnosti i praksa rada institucija BiH u primjeni Metodologije. Analizirano je kako su institucije iz uzorka primjenjivale Metodologiju, kako su postupale u slučaju nejasnoća i na koji su način ta pitanja bila riješena.

Analizirani su zahtjevi za mišljenja institucija BiH upućeni Ministarstvu finansija i trezora BiH (MFT) u vezi sa nejasnoćama u primjeni Metodologije. Također, predmet analize bila su mišljenja MFT-a na zahtjeve institucija, kao i ispitivanje da li su institucije postupale u skladu s tim mišljenjima. Razmatrani su prigovori zaposlenih na rješenja o raspoređivanju unutar platnih razreda i aktivnosti institucija po osnovu tih prigovora. Analizirane su i presude Suda BiH u vezi sa primjenom Metodologije i ostvarivanjem prava zaposlenih u radnim odnosima.

Prikupljeni su podaci o broju napredovanja zaposlenih u institucijama iz uzorka koji su se pomjerali unutar platnih razreda od početka primjene Metodologije do kraja 2024. godine. Analizirani su i finansijski uticaji napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda na budžet institucija BiH, te podaci o približavanju plaća zaposlenih u različitim platnim razredima na osnovu primjene Metodologije.

Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godine prikupljeni su na osnovu zbirnih izvještaja o ocjenjivanju državnih službenika u institucijama BiH, koje nam je dostavila Agencija za državnu službu BiH. Zbirni izvještaj za 2024. godinu nije bio dostupan u trenutku provođenja revizije.¹⁰

Revizija je obuhvatila i aktivnosti MFT-a u vezi sa osiguravanjem ujednačene primjene Metodologije u institucijama BiH od 2020. godine do završetka studije. Ispitano je da li je MFT preduzimao blagovremene aktivnosti u praćenju primjene Metodologije, kao i aktivnosti na pripremi izmjena Metodologije s ciljem uspostavljanja efikasnijeg nadzora nad ovim procesom.

¹⁰ U prethodnim godinama, ova procedura se u pravilu okončavala početkom druge polovine tekuće godine.

Tim je u sklopu predstudijskih istraživanja obavio razgovore u Odboru državne službe za žalbe BiH (OŽ) koji je odgovoran za razmatranje svih konačnih odluka, preduzetih i propuštenih radnji institucija BiH, a koje se odnose na status državnih službenika. Više o ovome se može vidjeti u Prilogu 1 – Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH.

Revizija se nije bavila ispitivanjem načina ispunjavanja kriterija za raspoređivanje zaposlenih unutar platnih razreda, kao što su proces ocjenjivanja zaposlenih, zalaganje na radnom mjestu, sticanje stručnih i naučnih zvanja i njihov uticaj na efekte radnog mjesta.

Detaljna analiza provedena je na uzorku institucija BiH koji je odabran na osnovu analize izvještaja finansijske revizije Ureda za reviziju za period 2020 – 2023. godina. U okviru te analize obuhvaćeni su izvještaji o obavljenoj finansijskoj reviziji za 74 institucije BiH, a kod 13 institucija identifikovane su neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije. Više o neujednačenostima i nepravilnostima u primjeni Metodologije koje su identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina se može vidjeti u Prilogu 2 – Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina. Od ukupno 13 institucija BiH kod kojih su uočene neujednačenosti i nepravilnosti u uzorak smo izabrali šest institucija BiH¹¹ vodeći računa da budu obuhvaćeni svi identifikovani oblici neujednačene i nepravilne primjene Metodologije. Također, u uzorak su uvrštene i četiri institucije BiH¹² za koje smo imali saznanja da postoje sudske presude koje se odnose na primjenu Metodologije u tim institucijama. U uzorak je uključen i MFT kao institucija nadležna za nadzor nad primjenom Metodologije i kao institucija koja primjenjuje Metodologiju.

Na osnovu tih kriterija, u narednoj tabeli prikazane su institucije BiH odabrane za uzorak studije.

Tabela 1: Institucije izabrane u uzorak revizije

Red. br.	Naziv institucije BiH
1.	Agencija za forenzička ispitivanja i vještačenja BiH (AFIV)
2.	Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH (ALMS)
3.	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela u BiH (DKPT)
4.	Ministarstvo finansija i trezora BiH (MFT)
5.	Ministarstvo odbrane BiH (MO)
6.	Ministarstvo vanjskih poslova BiH (MVP)
7.	Institut za mjeriteljstvo BiH (IM)
8.	Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije u BiH (APIK)
9.	Agencija za policijsku podršku BiH (APP)
10.	Ured koordinatora za reformu javne uprave BiH (PARCO)
11.	Regulatorna agencija za komunikacije BiH (RAK)

Izvor: Ured za reviziju

Nisu zabilježena značajna ograničenja tokom provođenja ove revizije. Ipak, dostupnost informacija od strane revidiranih institucija u pogledu procjene finansijskog uticaja raspoređivanja zaposlenih unutar platnih razreda je bila ograničena na dokumentaciju koju su institucije bile u mogućnosti osigurati. Ove podatke nisu nam dostavile dvije institucije iz uzorka (MO i MVP), međutim, isto nije uticalo na pouzdanost i tačnost ovog izvještaja.

¹¹ ALMS, DKPT, IM, MO, MVP, RAK

¹² AFIV, APIK, APP, PARCO

1.3. Reviziona pitanja i kriteriji revizije

Nakon što je utvrđen cilj revizije, definisano je opće reviziono pitanje koje glasi:

Da li su institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda?

Za što bolje razumijevanje i analizu problema, te da bi se olakšalo prikupljanje potrebnih podataka, definisana su dva reviziona potpitanja:

1. Da li institucije BiH ujednačeno primjenjuju Metodologiju za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda?
2. Da li je uspostavljen efikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda?

1.4. Kriteriji revizije

Kriteriji revizije predstavljaju mjerila za procjenu efikasnosti u predmetu revizije i odgovaraju revizionim pitanjima. Ovi kriteriji su zasnovani na važećim zakonskim i podzakonskim aktima, kao i sudskoj praksi koja uređuje ovu oblast, međunarodnim konvencijama te relevantnim teorijskim postavkama, prije svega na Adamsovoj teoriji pravičnosti (Equity Theory). Izvori kriterija korišteni u ovoj reviziji su zasnovani na: Zakonu o plaćama i naknadama u institucijama BiH¹³, Zakonu o finansiranju institucija BiH¹⁴, Zakonu o radu u institucijama BiH¹⁵, Zakonu o državnoj službi u institucijama BiH¹⁶, Zakonu o upravnom postupku¹⁷, Metodologiji za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda¹⁸, Pravilniku o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole¹⁹, Odluci o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH²⁰ i Upitniku o samoprocjeni sistema finansijskog upravljanja i kontrole²¹, Međunarodnoj organizaciji rada²², Konvenciji br. 100 o jednakim naknadama za rad jednake vrijednosti²³, Konvenciji br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju²⁴, Preporuci br. 105 Međunarodne organizacije rada o razvoju ljudskih resursa²⁵ i Adamsovoj teoriji pravičnosti (Equity Theory)²⁶. Pored prethodno navedenog, kriteriji su uspostavljeni i na osnovu presuda Suda BiH i utvrđenih sudskih praksi vezanih za primjenu Metodologije.

¹³ Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH, član 54, stav (1); (Službeni glasnik BiH, br. 50/08, 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, 65/20, 59/22 i 20/25).

¹⁴ Zakon o finansiranju institucija BiH (Službeni glasnik BiH, br. 61/04, 49/09, 42/12, 87/12, 32/13 i 38/22) član 33a do 33d., Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH član 53.

¹⁵ Zakon o radu u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, br. 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 – dr. zakon, 60/2010, 32/2013 93/2017, 59/2022 i 88/23)

¹⁶ Zakon o državnoj službi u institucijama BiH (Sl. glasnik BiH, br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12, 93/17 i 18/24)

¹⁷ Zakon o upravnom postupku BiH (Službeni glasnik BiH br. 29/02)

¹⁸ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, br. 6/12 i 76/20)

¹⁹ Pravilnik o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

²⁰ Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 21/09 i 59/19)

²¹ Upitnik o samoprocjeni sistema finansijskog upravljanja i kontrole (u skladu s članom 3. stav (2) Pravilnika o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole Centralna harmonizacijska jedinica Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine)

²² <https://www.ilo.org> (About the ILO in Bosnia and Herzegovina | International Labour Organization)

²³ Convention C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100); Ratification of ILO conventions: Ratifications for Bosnia and Herzegovina

²⁴ Convention C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)

²⁵ Recommendation R195-Human Resources Development Recommendation, 2004 (No.195)

²⁶ Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*

Kriteriji za prvo revizijsko pitanje:

Institucije BiH ujednačeno primjenjuju Metodologiju. U slučaju zahtjeva zaposlenog za napredovanje unutar platnog razreda po osnovu potvrde o ekvivalenciji ranije stečenog stručnog ili naučnog zvanja, institucije BiH ne prihvataju te zahtjeve u skladu s mišljenjem MFT-a i utvrđenom sudskom praksom, koji su utvrđeni kao kriteriji za odlučivanje u ovakvim slučajevima.²⁷ Institucije BiH odobravaju napredovanje po osnovu stečenog višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja koje se kao osnova za napredovanje može koristiti samo jednom.²⁸ Institucije BiH razmatraju povezanost stečenog višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja sa opisom poslova radnog mjesta na osnovu stručne i sadržajne povezanosti zvanja sa poslovima koje zaposleni obavlja, tako da ista zvanja i slični opisi poslova rezultuju jednoobraznim postupanjem u pogledu napredovanja.²⁹

Zaposleni u institucijama BiH napreduju u viši unutrašnji razred na osnovu ocjena rada za kalendarske godine koje dolaze jedna iza druge, a ne različitom kombinacijom kalendarskih godina kako bi se ispunili uslovi za napredovanje. Osnova za napredovanje u platnim razredima u svim institucijama BiH se ujednačeno primjenjuje u skladu s odredbama Metodologije, bez proizvoljnih tumačenja ili odstupanja.³⁰

Napredovanje zaposlenih na više radno mjesto i raspoređivanje novozaposlenih u odgovarajući platni razred se vrši u skladu s odredbama Metodologije i važećih zakonskih propisa, na način koji osigurava dosljednost i jednak tretman zaposlenih u institucijama BiH.³¹

Institucije BiH u slučaju nejasnoća u primjeni Metodologije redovno prate objavljena mišljenja MFT-a o primjeni Metodologije i pridržavaju se istih.³² Institucije BiH za iste uslove omogućavaju zaposlenim jednaka prava raspoređivanja unutar platnog razreda.³³

Kriteriji za drugo revizijsko pitanje:

U cilju uspostave kontrolnih aktivnosti MFT je osigurao praćenje primjene Metodologije i preduzimanje eventualnih korektivnih mjera u slučaju nejasnoća u njenoj primjeni. MFT prati i

²⁷ Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH br. 50/2008, 35/2009, 75/2009, 80/2010 – odluka US, 32/2012, 42/2012, 50/2012, 32/2013, 87/2013, 75/2015, 88/2015, 16/2016, 94/2016, 72/2017, 25/2018, 32/2020, 65/2020 i 59/2022), Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 044952 23 P od 12. 4. 2024. godine, Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 046129 23 od 29. 11. 2024. godine, Presuda Suda BiH, broj: S1 3 P 043157 24 Gž od 4. 7. 2024. godine, Obavještenje MFT od 9. 2. 2022. godine, broj: 08-02-2-9004-2/2.

²⁸ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, br. 6/12 i 76/20), član (6). Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH br. 50/2008, 35/2009, 75/2009, 80/2010 – odluka US, 32/2012, 42/2012, 50/2012, 32/2013, 87/2013, 75/2015, 88/2015, 16/2016, 94/2016, 72/2017, 25/2018, 32/2020, 65/2020 i 59/2022); Obavještenje MFT od 14. 3. 2022. godine, broj: 08-02-2-1449-2/22. Obavještenje MFT od 30. 5. 2024. godine, broj: 08-02-2-3858-2/24

²⁹ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, br. 6/12 i 76/20), član (6). Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH br. 50/2008, 35/2009, 75/2009, 80/2010 – odluka US, 32/2012, 42/2012, 50/2012, 32/2013, 87/2013, 75/2015, 88/2015, 16/2016, 94/2016, 72/2017, 25/2018, 32/2020, 65/2020 i 59/2022);

³⁰ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, br. 6/12 i 76/20), član (6). Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH br. 50/2008, 35/2009, 75/2009, 80/2010 – odluka US, 32/2012, 42/2012, 50/2012, 32/2013, 87/2013, 75/2015, 88/2015, 16/2016, 94/2016, 72/2017, 25/2018, 32/2020, 65/2020 i 59/2022);

³¹ Zakon o državnoj službi u institucijama BiH (Sl. glasnik BiH, br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12, 93/17 i 18/24)

³² Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH; Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Sl. gl. 59/19); Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda, tumačenja MFT BiH u vezi s primjenom Metodologije, sudske presude vezane za primjenu Metodologije.

³³ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda.

analizira primjenu Metodologije te po potrebi dostavlja VM BiH prijedlog izmjena Metodologije.³⁴

MFT je osigurao komunikaciju sa institucijama BiH kako bi im pružio pomoć u ujednačenoj primjeni Metodologije.³⁵ MFT vodi evidencije o zahtjevima/upitima institucija BiH u vezi sa primjenom Metodologije.³⁶ MFT redovno prati i analizira zahtjeve i upite institucija BiH u vezi s primjenom Metodologije, te na osnovu provedene analize pruža smjernice i mišljenja s ciljem dosljedne i pravične primjene ovog procesa, kako bi svi zaposleni ostvarili jednaka prava.³⁷ MFT blagovremeno objavljuje mišljenja u vezi s primjenom Metodologije na svojoj web-stranici kako bi ista bila dostupna svim institucijama BiH. VM BiH i MFT su uspostavili konzistentne politike plaća koje osiguravaju odnos plaća naspram odgovornosti zaposlenih.³⁸

1.5. Metode revizije i izvori informacija

Kako bi analizirali aktivnosti institucija BiH u oblasti raspoređivanja zaposlenih unutar platnog razreda, revizorski tim se prethodno upoznao sa sadržajem relevantnih zakonskih i podzakonskih akata koji uređuju ovu oblast. Posebna pažnja bila je usmjerena na Zakon o plaćama, Zakon o radu u institucijama BiH, Zakon o upravi, Zakon o upravnom postupku, kao i na Metodologiju. U analitičkom pristupu uzete su u obzir i relevantne teorijske osnove, prije svega Adamsova teorija pravičnosti (Equity Theory), koja je poslužila kao teorijski okvir za razumijevanje koncepta pravičnosti u raspoređivanju zaposlenih. Dodatno, u obzir su uzete i međunarodne konvencije koje se odnose na radna prava i pravične uslove rada, s ciljem osiguranja da raspoređivanje zaposlenih bude u skladu s principima pravičnosti i jednakog tretmana. Također su analizirani i interni akti subjekata revizije, kao i drugi dokumenti koji su bili neposredno povezani s ciljem i predmetom revizije.

Revizorski tim je koristio kombinaciju kvalitativnih i kvantitativnih metoda prikupljanja podataka. Ključne metode uključivale su ispitivanje predstavnika institucija iz uzorka putem intervjua, kao i analizu dostupne pisane dokumentacije. Ove metode omogućile su potpun uvid u postojeće prakse i bile osnova za davanje odgovora na postavljena revizionna pitanja.

Podaci su prikupljeni analizom sadržaja dokumentacije o raspoređivanju zaposlenih u institucijama iz uzorka. Prikupljene informacije su međusobno upoređivane i analizirane u odnosu na uspostavljene kriterije, na osnovu čega su formulisani zaključci. Poseban fokus bio je stavljen na aktivnosti institucija vezane za prigovore zaposlenih na rješenja o raspoređivanju,

³⁴ Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH; Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH, Zakon o finansiranju institucija BiH (Službeni glasnik BiH, br. 61/2004, 27/2008 – odluka US, 49/2009, 42/2012, 87/2012, 32/2013 i 38/2022)

³⁵ Zakon o finansiranju institucija BiH (Službeni glasnik BiH, br. 61/04, 49/09, 42/12, 87/12, 32/13 i 38/22) član 33a do 33d., Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH član 53.

³⁶ Pravilnik o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

Upitnik o samoprocjeni sistema finansijskog upravljanja i kontrole (u skladu s članom 3. stav (2) Pravilnika o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole Centralna harmonizacijska jedinica Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine); Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Sl. gl. 59/19);

³⁷ Pravilnik o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

Upitnik o samoprocjeni sistema finansijskog upravljanja i kontrole (u skladu s članom 3. stav (2) Pravilnika o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole Centralna harmonizacijska jedinica Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine)

³⁸ Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Convention C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111); Convention C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100); Ratification of ILO conventions: Ratifications for Bosnia and Herzegovina; Convention C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111); Recommendation R195-Human Resources Development Recommendation, 2004 (No.195)

uključujući analizu presuda Suda BiH i utvrđene sudske prakse u primjeni relevantne metodologije.

Dio informacija je prikupljen i putem elektronske komunikacije sa zaposlenima u institucijama iz uzorka, s kojima je revizorski tim prethodno uspostavio direktan kontakt.

U cilju sagledavanja uporednih međunarodnih iskustava, korišteni su i podaci dostupni na internet-stranicama, uključujući vijesti, stručne članke, zakonske i strateške dokumente institucija drugih zemalja, kao i druge publikacije i studije koje su mogle doprinijeti razumijevanju ove oblasti. Također su korišteni i nalazi iz izvještaja Odjela za finansijsku reviziju Ureda za reviziju.

1.6. Struktura izvještaja

U poglavlju 1. predstavljeni su motivi zbog kojih je Ured za reviziju proveo reviziju učinka efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda. U ovom poglavlju su predstavljena i revizionna pitanja, cilj, obim i ograničenja revizije, kriteriji te izvori i metode revizije.

Kroz poglavlje 2. daju se podaci i informacije neophodne za razumijevanje sistema plaća i uspostave i primjene Metodologije u institucijama BiH.

U poglavlju 3. predstavljeni su nalazi revizije, a koji se odnose na neefikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.

Poglavlje 4. sadrži zaključke revizije koji daju odgovore na revizionna pitanja i odnose se na efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.

U poglavlju 5. date su preporuke čijom implementacijom bi se jasnije uredila i unaprijedila ova oblast te osigurale pretpostavke za efikasniju uspostavu jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.

2. NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BiH UNUTAR PLATNOG RAZREDA

U ovom poglavlju ćemo prikazati osnovne informacije i statističke podatke bitne za razumijevanje napredovanja zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda.

2.1. Osnovne informacije o napredovanju zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda

Zakon o plaćama uređuje plaće i naknade zaposlenih, imenovanih i izabranih osoba u institucijama BiH³⁹. Prilikom određivanja iznosa plaća i drugih naknada zaposlenima u institucijama BiH poštuju se sljedeći principi utvrđeni Zakonom o plaćama⁴⁰:

- a) Ista plaća za isti ili sličan posao – podrazumijeva da zaposleni u institucijama BiH koji obavljaju iste ili slične poslove primaju istu osnovnu plaću⁴¹ odnosno radna mjesta⁴² iz različitih institucija BiH na kojima se obavljaju slični poslovi svrstavaju se u isti platni razred⁴³.
- b) Nagrađivanje prema rezultatima rada – podrazumijeva da rukovodioci institucija BiH, na bazi objektivnih kriterija mjerenja učinka koji se utvrđuju podzakonskim aktima, mogu za zaposlene na određenim pozicijama odobriti napredovanje unutar platnih razreda, kao i novčanu nagradu u skladu sa zakonom.
- c) Transparentnost – podrazumijeva da pripadajuća osnovna plaća za svako pojedino radno mjesto mora biti objavljena u „Službenom glasniku BiH“, podrazumijeva tendenciju reforme politike plaća u javnom sektoru da osnovna plaća i nagrade obuhvataju što je moguće veći procenat ukupnih primanja zaposlenih, podrazumijeva da se prilikom raspisivanja javnog oglasa za popunjavanje radnih mjesta obavezno objavljuje i podatak o pripadajućoj osnovnoj neto plaći za oglašena radna mjesta, te da se određuje i maksimalan iznos naknada koje zaposleni u institucijama BiH mogu primiti u toku jedne fiskalne godine.
- d) Fiskalna odgovornost – podrazumijeva da će VM BiH prilikom utvrđivanja osnovice za obračun plaće zaposlenom u instituciji BiH voditi računa o fiskalnoj održivosti, a s ciljem stvaranja uslova za nesmetano funkcionisanje institucija BiH.

Zaposleni u institucijama BiH mogu napredovati unutar platnog razreda dodijeljenog radnom mjestu, na osnovu kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama, koji uključuju⁴⁴:

- a) pozitivno ocijenjen rad
- b) dužinu pozitivno ocijenjenog staža na istom radnom mjestu

³⁹ Izuzev plaća i naknada sudija, tužilaca i određenih kategorija stručnog osoblja u pravosudnim institucijama koje se uređuju posebnim zakonom. član 1. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

⁴⁰ Član 2. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

⁴¹ **Osnovna plaća** zaposlenih u institucijama BiH utvrđuje se množenjem osnovice za obračun plaće i pripadajućeg koeficijenta. **Koeficijent** je broj dodijeljen svakoj poziciji razvrstanoj u platne razrede.

⁴² **Radno mjesto** je pozicija utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji u institucijama BiH, odnosno zakonom;

⁴³ **Platni razred** je klasifikacioni element koji se utvrđuje za svako radno mjesto u institucijama BiH prema kriterijima, i to prema: vrsti poslova, složenosti poslova radnog mjesta, vrsti i stepenu školske spremne, radnom iskustvu, općim i posebnim znanjima i vještinama utvrđenim pravilnikom, a prema opisu poslova i zadataka, odgovornosti radnog mjesta u odnosu na ukupno funkcionisanje institucije kao i na bazi objektivnih kriterija mjerenja vrijednosti posla.

⁴⁴ Član 54. stav (6) Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

- c) zalaganje
- d) sticanje stručnih i naučnih zvanja iz oblasti koja potpada pod osnovnu djelatnost institucije BiH.

Ocjenjivanje zaposlenih u institucijama BiH za njihov rad, što predstavlja jedan od kriterija za napredovanje zaposlenih unutar platnog razreda, uređeno je Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH⁴⁵ i Zakonom o radu u institucijama BiH⁴⁶, te podzakonskim aktima.⁴⁷

Radi osiguranja primjene i provođenja Zakona o plaćama, VM BiH je početkom 2009. godine formirao Komisiju za plaće⁴⁸ čiji je zadatak između ostalog bio i utvrđivanje kriterija za napredovanje zaposlenih unutar platnog razreda, a na osnovu kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama. Komisija za plaće je, u skladu sa Zakonom o plaćama, nezavisno interesorno radno tijelo koje ima sedam članova, a koje imenuje VM BiH⁴⁹.

Komisija za plaće je izradila Metodologiju⁵⁰, koju je VM BiH usvojio 2011. godine. Ovim dokumentom utvrđen je način i postupak raspoređivanja zaposlenog u institucijama BiH u unutrašnji platni razred, te detaljno razrađeni kriteriji za napredovanje zaposlenih.

U skladu sa izmjenama Zakona o plaćama⁵¹, napredovanje zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda nije primjenjivano u periodu od 2009. godine pa sve do oktobra 2020. godine, kada je VM BiH usvojio izmjene i dopune Metodologije⁵². Prijedlog izmjena i dopuna Metodologije je izradila Komisija za plaće koju je formirao VM BiH 2019. godine⁵³. Ova novoformirana Komisija za plaće je između ostalog zadužena i za praćenje primjene Metodologije u institucijama BiH i preduzimanje eventualnih korektivnih mjera u slučaju nejasnoća u primjeni. Nakon usvajanja izmjena i dopuna Metodologije, institucije BiH su počele s njenom primjenom odnosno s primjenom napredovanja zaposlenih unutar konkretnog platnog razreda.

Izmjenama Zakona o plaćama iz 2022. godine⁵⁴, koeficijenti za obračun plaća zaposlenih povećani su za 0,2 za određena radna mjesta u institucijama BiH. Povećanje se odnosi na sva radna mjesta do nivoa šefa odsjeka.

U skladu sa Metodologijom, napredovanje zaposlenih u institucijama BiH vrši se kroz raspoređivanje zaposlenih u viši unutrašnji platni razred utvrđen za konkretan platni razred. Rješenje o raspoređivanju zaposlenog u unutrašnji platni razred donosi rukovodilac institucije

⁴⁵ Zakon o državnoj službi u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12, 93/17 i 18/24);

⁴⁶ Zakon o radu u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17, 59/22 i 88/23);

⁴⁷ Prikupljeni su podaci Agencije za državnu službu o zbirnim godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020–2024. godine koji pokazuju da je 86% zaposlenih ocijenjeno ocjenom "naročito uspješan", dok je 14% dobilo ocjenu "uspješan". Ovi podaci ukazuju na visoke ocjene većine zaposlenih, što je rezultovalo ubrzanim napredovanjem kroz unutrašnje platne razrede. Iako ovi podaci nisu korišteni kao osnova za utvrđivanje revizionog nalaza, predstavljeni su radi boljeg razumijevanja dinamike napredovanja kroz unutrašnje platne razrede. Podaci o ovome se mogu vidjeti u Prilogu 5 – Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godina. Relevantni i uporedivi podaci o ocjenama za ostale kategorije zaposlenih nisu dostupni.

⁴⁸ Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 21/09);

⁴⁹ Šest članova radnog tijela čine stručnjaci iz institucija BiH, s tim da jednog člana u sastav radne grupe imenuje sindikat, a jedan član je nezavisni ekspert koji nije zaposlen u institucijama BiH.

⁵⁰ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12);

⁵¹ Član 3. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 75/09);

Član 5. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 50/12); Član 1. Zakona o izmjeni Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 94/16); Član 2. Zakona o izmjenama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 65/20);

⁵² Metodologija o izmjenama i dopunama Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 76/20);

⁵³ Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 59/19);

⁵⁴ Zakon o izmjenama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj 59/22);

BiH. Zaposleni u institucijama BiH mogu protiv rješenja podnijeti prigovor rukovodiocu institucije BiH, kao i pokrenuti spor pred Sudom BiH.

Prema Metodologiji, zaposleni napreduje u viši unutrašnji platni razred u sljedećim slučajevima:

- a) kada u posljednje dvije ocijenjene kalendarske godine dobija u kontinuitetu ocjenu „naročito uspješan“ za rad na radnom mjestu na koje je trenutno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutno radno mjesto;
- b) kada u posljednje četiri ocijenjene kalendarske godine dobija u kontinuitetu najmanje ocjenu „uspješan“ za rad na radnom mjestu na koje je trenutno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutno radno mjesto;
- c) kada je vraćen ili kada se vraća na radno mjesto nakon perioda od minimalno četiri godine provedene na javnoj, savjetničkoj ili sličnoj funkciji na nivou institucija BiH, pod uslovom da je njegov rad za navedeni period pozitivno ocijenjen. Napredovanje se vrši u odnosu na platni razred u kojem je zaposleni bio prije imenovanja na neku od navedenih funkcija;
- d) nakon sticanja jednog višeg stepena stručnih ili naučnih zvanja iz oblasti koja potpada pod osnovnu djelatnost institucije BiH ukoliko ispunjava sljedeće uslove:
 - da je stečeno zvanje u direktnoj vezi s opisom poslova radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen
 - da stečeno zvanje doprinosi većoj učinkovitosti, unapređenju i razvoju procesa rada na radnom mjestu
 - da je proveo godinu dana u radnom odnosu u instituciji BiH i
 - da u prethodnom periodu ocjenjivanja nije dobio ocjenu „ne zadovoljava“.

Metodologijom je dalje utvrđeno da po jednom osnovu zaposleni u instituciji BiH napreduje u jedan viši unutrašnji platni razred i po tom osnovu više ne može napredovati.

U slučaju internog ili eksternog premještaja zaposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga, prema Metodologiji isti se raspoređuje u unutrašnji platni razred u kojem je bio prije premještaja. Zaposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred, u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima, raspoređuje se u unutrašnji platni razred s neposredno višim koeficijentom. Zaposleni koji prvi put stupa u radnopravni status u instituciji BiH raspoređuje se u nulti platni razred.⁵⁵ Sve detaljne informacije o kriterijima za napredovanje zaposlenih u institucijama BiH u viši unutrašnji platni razred definisane su u Metodologiji⁵⁶.

Nadzor nad primjenom Zakona o plaćama vrši MFT⁵⁷. Pošto je Metodologija podzakonski akt koji proizilazi iz Zakona o plaćama, MFT također vrši nadzor nad primjenom Metodologije. Prema navodima sagovornika iz MFT-a, nadzor nad primjenom Metodologije se vrši putem davanja mišljenja institucijama BiH o primjeni Metodologije.

⁵⁵ Član 8. Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12, 76/20);

⁵⁶ Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12, 76/20);

⁵⁷ Član 53. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

2.2. Statistički podaci o napredovanju zaposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda

U periodu od početka primjene Metodologije, tj. od oktobra 2020. godine do kraja 2024. godine, broj napredovanja zaposlenih u institucijama BiH unutar platnih razreda je iznosio oko 15.819 napredovanja, od čega se 7.771 napredovanje odnosi na državne službenike⁵⁸, a 8.048 na zaposlenike u institucijama BiH⁵⁹. Prosječan broj zaposlenih u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina je bio oko 21.750 zaposlenih⁶⁰. Detaljni podaci o broju napredovanja zaposlenih u institucijama BiH se mogu vidjeti u Prilogu 3: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina.

U narednoj tabeli prikazan je raspored ukupnog broja napredovanja zaposlenih u institucijama BiH i prosječnog broja zaposlenih u institucijama BiH po godinama, za period 2020 – 2024. godina.

Tabela 2: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i prosječan broj zaposlenih u institucijama BiH po godinama

Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020 – 2024.
Broj napredovanja unutar platnog razreda	858	5.623	3.035	1.909	4.394	15.819
Prosječan broj zaposlenih u institucijama BiH	22.257	22.276	21.728	21.226	21.261	21.750

Izvor: Ured za reviziju na osnovu podataka MFT-a o broju napredovanja unutar platnih razreda u institucijama BiH i na osnovu podataka iz Izvještaja o izvršenju budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH za 2020, 2021, 2022, 2023. i 2024. godinu (Obrazac 4 – Posebni podaci o plaćama i broju zaposlenih).

U sljedeće dvije tabele prikazana je struktura broja napredovanja državnih službenika i zaposlenika u institucijama BiH prema radnom mjestu odnosno platnom razredu u koji je svrstano konkretno radno mjesto.

⁵⁸ Za potrebe ove studije pod pojmom državni službenici podrazumijevamo zaposlene u institucijama BiH koji imaju status državnih službenika kao i zaposlene koji nemaju status državnih službenika, ali po Zakonu o plaćama spadaju u iste platne razrede kao i državni službenici (od B1 do B8).

⁵⁹ Prezentovani podaci se odnose na ukupan broj institucija BiH, izuzev Ureda za reviziju institucija BiH (74 institucije BiH). Prezentovani podaci o ukupnom broju napredovanja zaposlenih u institucijama BiH su utvrđeni na osnovu podataka MFT-a za pojedinačne institucije BiH, osim za MO BiH za koje su podaci o broju napredovanja unutar platnog razreda utvrđeni na osnovu podataka MO BiH dostavljenih Uredu za reviziju za potrebe obavljanja finansijske revizije.

⁶⁰ Prosječan broj zaposlenih u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina izračunat na osnovu podataka iz Izvještaja o izvršenju budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH za 2020, 2021, 2022, 2023. i 2024. godinu (Obrazac 4 – Posebni podaci o plaćama i broju zaposlenih).

Tabela 3: Broj napredovanja državnih službenika u institucijama BiH po radnom mjestu/platnom razredu u periodu 2020 – 2024. godina

Radno mjesto/Platni razred (B8-B1)	Broj napredovanja unutar platnih razreda u periodu 2020 – 2024.
Direktor upravne organizacije, direktor stalnog tijela VM BiH, pomoćnik direktora UIO BiH/ B8	31
Sekretar ministarstva, zamjenik rukovodioca upravne organizacije, sekretar s posebnim zadatkom, sekretar u Predsjedništvu BiH/ B7	29
Pomoćnik ministra, rukovodeći državni službenici (sekretar parlamentarne komisije, pomoćnik sekretara doma, pomoćnik sekretara Zajedničke službe, rukovodilac sektora)/ B6	278
Pomoćnik rukovodioca upravne organizacije, sekretar upravne org., šef osnovne org. jedinice Predsjedništva BiH, šef odjela u UIO BiH/ B5	449
Šef odsjeka, šef grupe u UIO BiH/ B4	1.298
Stručni savjetnik/ B3	2.743
Viši stručni saradnik/ B2	1.810
Stručni saradnik/ B1	1.133
Ukupno	7.771

Izvor: Ured za reviziju, na osnovu podataka MFT i MO.

Tabela 4: Broj napredovanja zaposlenika u institucijama BiH po radnom mjestu/platnom razredu u periodu 2020 – 2024. godina

Radno mjesto/Platni razred (C6-C1)	Broj napredovanja unutar platnih razreda u periodu 2020 – 2024.
Samostalni referent VŠS/ C6	1.021
Referent-specijalist SSS, VKV/ C5	2.916
Viši referent SSS/ C4	3.032
Referent SSS/ C3	172
KV/ C2	382
NSS/ C1	525
Ukupno	8.048

Izvor: Ured za reviziju, na osnovu podataka MFT i MO.

Od 11 institucija BiH iz uzorka, devet institucija⁶¹ je dostavilo podatke o procijenjenom finansijskom uticaju broja napredovanja zaposlenih na rashode za plaće u periodu 2020 – 2024. godina, u neto i bruto⁶² finansijskom iznosu. Dostavljeni podaci o procijenjenom bruto finansijskom iznosu napredovanja unutar platnih razreda u devet institucija iz uzorka su sumirani i prikazani u tabeli u nastavku. U tabeli je prikazano i izvršenje budžeta za bruto plaće i naknade u periodu 2020 – 2024. godina za devet institucija iz uzorka.

⁶¹ Podatke o procijenjenom neto i bruto finansijskom iznosu napredovanja unutar platnog razreda su dostavili: AFIV, ALMS, APIK, APP, DKPT, IM, MFT, RAK i PARCO. MO i MVP nisu Uredu za reviziju dostavili ove podatke.

⁶² Neto finansijski iznos uvećan za prosječnu stopu poreza i doprinosa.

Tabela 5: Procijenjeni bruto finansijski iznos napredovanja zaposlenih unutar platnog razreda i bruto plaće i naknade u devet institucija iz uzorka u periodu 2020 – 2024. (u hiljadama KM)

Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020 – 2024.
Procijenjeni bruto finansijski iznos za napredovanje unutar platnog razreda	68	290	255	242	309	1.163
Bruto plaće i naknade	38.500	38.800	42.700	53.900	55.900	230.000

Izvor: Ured za reviziju, na osnovu podataka institucija BiH iz uzorka i na osnovu podataka iz Izvještaja o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija iz uzorka za 2020, 2021, 2022, 2023. i 2024. godinu (Tabela – Pregled rashoda budžeta).

Kao što je prikazano u tabeli, povećanje rashoda za plaće za period 2020 – 2024. godina po osnovu napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u devet institucija BiH iz uzorka je iznosilo oko 1,1 milion KM u bruto iznosu (oko 700 hiljada KM u neto iznosu). Broj napredovanja unutar platnih razreda u ovih devet institucija BiH u periodu 2020 – 2024. godina je bio oko 2.131. Detaljni podaci o ovome se mogu vidjeti u Prilogu 4 – Procijenjeni finansijski uticaj broja napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće.

3. NALAZI

Nalazi revizije prikazuju odstupanja od kriterija koje je revizija koristila prilikom procjene da li su institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda. Analizom 11 institucija iz uzorka utvrđeno je da institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju, što dovodi do različitog ostvarivanja prava iz radnih odnosa po osnovu plaća zaposlenih, kao i do pokretanja upravnih sporova. MFT, kao nadležna institucija za nadzor nad primjenom Metodologije, nije osigurao efikasno praćenje njenog provođenja niti uspostavio odgovarajuće kontrolne aktivnosti i korektivne mjere u slučaju nejasnoća u primjeni. U nastavku teksta su prikazani nalazi do kojih se došlo u toku revizije.

3.1. Neujednačena primjena Metodologije za napredovanje zaposlenih u institucijama BiH

Analizom primjene Metodologije u institucijama BiH iz uzorka utvrđena je neujednačenost u njenoj primjeni. Takva praksa dovodi do pravne nesigurnosti, neujednačenog ostvarivanja prava zaposlenih i narušavanja principa pravičnosti u sistemu plaća.

Neujednačenost je identifikovana kroz primjere, koji su dalje razrađeni u podnaslovima ovog poglavlja, a odnose se na:

- neujednačeno postupanje prilikom napredovanja u viši unutrašnji platni razred nakon sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja,
- neujednačeno postupanje prilikom napredovanja po osnovu ocjene rada,
- neujednačeno postupanje pri internim/eksternim premještajima i javnim oglasima,
- kao i druge oblike neujednačene primjene Metodologije.

Institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda, što dovodi do pravne nesigurnosti, nejednakog ostvarivanja prava iz radnih odnosa i narušavanja principa pravičnosti.

3.1.1. Neujednačena primjena Metodologije po osnovu napredovanja u viši unutrašnji platni razred nakon sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja

Analizom procesa napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda po osnovu sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja utvrđeno je da institucije BiH iz uzorka neujednačeno primjenjuju Metodologiju. Takva neujednačena primjena dovodi do pravne nesigurnosti, nejednakog ostvarivanja prava zaposlenih i narušavanja principa pravičnosti u sistemu plaća. U narednoj tabeli je prikazana primjena Metodologije u 11 institucija BiH iz uzorka u kojima je utvrđena nejednoobrazna primjena po osnovu napredovanja u viši unutrašnji platni razred nakon sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja.

Tabela 6: Napredovanje u viši unutrašnji platni razred nakon sticanja višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja

R. br.	Naziv institucije BiH iz uzorka	Aktivnosti institucija BiH iz uzorka			
		Prihvata "uvjerenje o ekvivalenciji" za napredovanje unutar platnog razreda	Odobrava napredovanje više puta po osnovu stečenog višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja	Razmatra da li je stečeni viši stepen stručnog ili naučnog zvanja u direktnoj vezi sa temom naučnog rada	Odobrava napredovanje po osnovu višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja koje je stečeno prije zaposlenja u instituciji BiH
1.	AFIV	NE	NE	NE	NE
2.	ALMS	NE	NE	NE	DA
3.	APIK	NE	NE	DA	DA
4.	APP	NE	NE	NE	DA
5.	DKPT	NE	DA	NE	DA
6.	MFT	NE	NE	DA	DA
7.	MO	DA	NE	NE	DA
8.	MVP	DA	NE	NE	DA
9.	IM	DA	DA	NE	DA
10.	PARCO	NE	NE	NE	DA
11.	RAK	NE	NE	NE	DA

Izvor: Ured za reviziju na osnovu podataka institucija iz uzorka

Na osnovu provedene analize utvrđeno je da postoji niz neujednačenosti u primjeni Metodologije. Elaboraciju primjera ovih neujednačenosti prezentujemo u naredna četiri poglavlja.

3.1.1.1. Neujednačena primjena Metodologije prilikom prihvatanja „uvjerenja o ekvivalenciji“ za napredovanje unutar platnog razreda

Analizom je utvrđeno nepriznavanje mišljenja MFT od strane pojedinih institucija iz uzorka u vezi sa korištenjem uvjerenja o ekvivalenciji kao osnova za napredovanje, što je dovelo do pravne nesigurnosti i neujednačene primjene Metodologije. Ovo ukazuje na potrebu za dodatnim pojašnjenjima i usklađivanjem primjene Metodologije.

Revizijom je utvrđeno da su tri od 11 institucija BiH⁶³ iz uzorka prihvatale "uvjerenje o ekvivalenciji" kao osnovu za napredovanje u viši unutrašnji platni razred, što nije u skladu s mišljenjem MFT-a o primjeni Metodologije⁶⁴ niti sa drugostepenim presudama Suda BiH. Presude Suda BiH potvrđuju da zaposleni uvjerenjem o ekvivalenciji stečene akademske titule nije ostvario viši stepen stručnog i naučnog zvanja, niti je dobio dodatno obrazovanje u odnosu na ranije stečenu diplomu.

Različita primjena Metodologije po ovom osnovu dovela je do toga da su zaposleni u institucijama iz uzorka koje nisu priznavale uvjerenje o ekvivalenciji kao osnovu za napredovanje pokrenuli tužbe⁶⁵, koje su rezultovale sudskim presudama u kojima je potvrđeno

⁶³ MO, MVP i IM

⁶⁴ Mišljenje MFT broj: 08-02-2-9004-2/21 od 9. 2. 2022. godine;

⁶⁵ APP, PARCO i AFIV

da ekvivalencija ne može biti osnova za napredovanje.⁶⁶ Ovo ukazuje na pravne probleme u primjeni Metodologije, kao i na nezadovoljstvo zaposlenih koji smatraju da im priznavanje uvjerenja o ekvivalenciji nije omogućilo napredovanje unutar institucije.

3.1.1.2. Neujednačena primjena Metodologije prilikom napredovanja zaposlenog po osnovu sticanja višeg stepena naučnog ili stručnog zvanja više puta

Analizom je utvrđeno odobravanje napredovanja zaposlenih po osnovu stečenog višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja više puta.

Tri od 11 institucija BiH iz uzorka su odobravale napredovanje zaposlenih po osnovu stečenog višeg stepena stručnog ili naučnog zvanja više puta. Prema mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije⁶⁷, zaposleni može napredovati samo jednom u viši unutrašnji platni razred po osnovu sticanja višeg stručnog ili naučnog zvanja iz oblasti koja se odnosi na osnovnu djelatnost institucije. Nakon što zaposleni ostvari napredovanje po ovom osnovu, nije moguće dodatno napredovanje na osnovu istog zvanja, bez obzira na promjenu radnog mjesta.⁶⁸

Praksa u tri institucije BiH iz uzorka koje omogućavaju napredovanje po istom osnovu više puta suprotna je mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije. Ovakvo postupanje direktno doprinosi uvećanju troškova budžeta, bez systemske kontrole ili odgovornosti.

Međutim, prema mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije prethodno ostvareno napredovanje prenosi se prilikom prelaska na više radno mjesto,⁶⁹ osim u slučajevima kada to radno mjesto već ima viši koeficijent u platnom razredu. U tom slučaju, dodatno povećanje plaće na osnovu ranijeg zvanja se ne primjenjuje, jer bi to predstavljalo dvostruko priznavanje istog osnova.

3.1.1.3. Neujednačena primjena Metodologije prilikom razmatranja povezanosti stečenog stručnog ili naučnog zvanja s opisom poslova radnog mjesta

Revizijom je utvrđeno da institucije iz uzorka primjenjuju različite pristupe u primjeni dijela Metodologije koji se odnosi na ocjenu povezanosti stečenog stručnog ili naučnog zvanja s opisom poslova radnog mjesta. Ovakva neujednačena primjena dovodi do nesklada u primjeni Metodologije i potencijalno narušava princip pravičnosti pri odlučivanju o napredovanju

⁶⁶ Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 044952 24 Gž od 3. 7. 2024. godine „... prema zaključku drugostepenog vijeća tužioc ekvivalencijom stečenih akademskih titula nisu ostvarili viši stepen stručnih i naučnih zvanja u smislu člana 6 stav 6 Metodologije...“ Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 044952 23 P od 12. 4. 2024. godine „...tužioc nisu ostvarili dodatno obrazovanje, u okviru kojeg su stekli veći stepen znanja i zvanja, a posebno ne u odnosu na onaj stepen koji se traži za obavljanje poslova na koje su tužioc raspoređeni...“

Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 046129 23 od 29. 11. 2024. godine „...po ocjeni suda, tužilac označen ekvivalencijom stečene akademske titule nije ostvario viši stepen stručnog i naučnog zvanja, tako da navedeno Uvjerenje ne može biti osnovom njegov zahtjeva za napredovanje, jer nesporno nije dobio dodatno obrazovanje u odnosu na ranije stečeno obrazovanje i ostvarenu diplomu...“

Presuda Suda BiH, broj: S1 3 P 043157 22 P od 11. 12. 2023. godine (prvostepena presuda protiv AFIV-a presuđeno u korist zaposlenog „...kako iz označenog Uvjerenja o ekvivalenciji proizilazi da ranije stečeno zvanje tužioca odgovara akademskoj tituli i zvanju magistra elektrotehnike, koje se stiče završetkom drugog ciklusa studija, to po ocjeni suda akademska titula i zvanje magistra elektrotehnike predstavlja viši stepen jer je viši u odnosu na stepen zvanja propisan za radno mjesto na koje je tužilac raspoređen u smislu odredbi člana 6. stav 5. i 6. Metodologije...“.

Presuda Suda BiH, broj: S1 3 P 043157 24 Gž od 4. 7. 2024. godine (AFIV-drugostepena presuda Suda BiH presuđeno u korist AFIV) „...tužilac nije dobio dodatno obrazovanje u odnosu na ranije stečenu diplomu tako i u odnosu na uslove koji su propisani za radno mjesto na kome je zaposleni kod tužene...“

⁶⁷ Mišljenje MFT broj: 08-02-2-1449-2/22 od 14. 3. 2022. godine;

⁶⁸ Član (8) Metodologije: „Po jednom osnovu zaposleni napreduje u jedan viši unutrašnji platni razred i po tom osnovu više ne može napredovati.“

⁶⁹ Član 8., stav 2. Metodologije: „Zaposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima raspoređuje se u unutrašnji platni razred s neposredno višim koeficijentom“.

zaposlenih. Dvije institucije iz uzorka⁷⁰ razmatraju povezanost stečenog zvanja s opisom poslova radnog mjesta polazeći od teme naučnog rada, dok druge institucije iz uzorka primjenjuju različite pristupe u primjeni povezanosti stečenog zvanja s radnim zadacima.

Ovi problemi ukazuju na nesklad u primjeni Metodologije, što može uticati na efikasnost i dosljednost u raspoređivanju zaposlenih unutar platnih razreda. U primjerima koji su dati uz Metodologiju ne spominje se tema naučnog rada, već se navode primjeri da institucije BiH trebaju razmatrati vezu između opisa poslova radnog mjesta i stečenog višeg nivoa naučnog ili stručnog zvanja.⁷¹

3.1.1.4. Neujednačena primjena Metodologije u vezi s priznavanjem stručnih ili naučnih zvanja stečenih prije zaposlenja u instituciji BiH

Analizom je utvrđeno da institucije obuhvaćene uzorkom ne primjenjuju Metodologiju na ujednačen način u pogledu priznavanja stručnih i naučnih zvanja stečenih prije zaposlenja, što dovodi do nesklada u primjeni pravila.

Postoje nejasnoće u pogledu toga da li se viša stručna ili naučna zvanja stečena prije zaposlenja mogu uzeti u obzir za napredovanje unutar platnih razreda. Ova nejasnoća dovela je do različite primjene u praksi, uključujući i slučaj jedne od 11 institucija iz uzorka, koja ne odobrava napredovanje zaposlenih na osnovu zvanja stečenih prije njihovog zaposlenja u instituciji BiH.⁷² Prema navodima sagovornika iz ove institucije, uslov za napredovanje je sticanje višeg stručnog ili naučnog zvanja tokom radnog angažmana u samoj instituciji, a ne prije njegovog započinjanja. Takav pristup može ograničiti profesionalni razvoj zaposlenih koji već posjeduju viša zvanja, a istovremeno dodatno potvrđuje potrebu za preciznijim definisanjem uslova za napredovanje u Metodologiji.

Prema navodima sagovornika iz MFT-a o primjeni Metodologije, u vezi s ovim pitanjem nije bilo upita institucija BiH, te iako se ovo pitanje ne tretira izričito u Metodologiji, neodobravanje napredovanja zaposlenih na osnovu zvanja stečenih prije zaposlenja u institucijama BiH predstavlja njenu nepravilnu primjenu.⁷³

3.1.2. Neujednačeno napredovanje u institucijama iz uzorka po osnovu ocjena rada

Analizom procesa napredovanja unutar platnih razreda na osnovu ocjena rada, utvrđeno je da među institucijama obuhvaćenim uzorkom postoji razlika u primjeni Metodologije, što je rezultovalo neujednačenim postupanjem i nejednoobraznim napredovanjem zaposlenih po ovom osnovu.

Različita primjena kriterija za napredovanje u viši unutrašnji platni razred dovela je do toga da je sedam institucija iz uzorka⁷⁴ odobralo napredovanje zaposlenima koji su ostvarili dvije uzastopne ocjene „naročito uspješan“ ili četiri uzastopne ocjene „uspješan“, pod uslovom da su radili na istom ili sličnom radnom mjestu istog ranga kao i trenutno radno mjesto.

⁷⁰ APIK i MFT. U APIK-u je prethodni rukovodilac ove institucije odbio zahtjeve zaposlenih za napredovanje, uz obrazloženje da tema njihovih naučnih radova nije u direktnoj vezi s opisom poslova radnog mjesta. Međutim, nakon promjene rukovodstva, isti ti zahtjevi su odobreni.

⁷¹ Primjeri uz Metodologiju o raspoređivanju zaposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12, 76/20)

⁷² AFIV

⁷³ Zabilješka sa sastanka održanog u MFT-u 18. 3. 2025. godine.

⁷⁴ AFIV, ALMS, APP, DKPT, MVP, IM, RAK

S druge strane, četiri institucije iz uzorka⁷⁵ drugačije su primjenjivale Metodologiju, na način da zaposleni koji je u prvoj godini ocijenjen kao „uspješan“ može napredovati tek nakon četiri godine uzastopnog ostvarivanja te ocjene, ili nakon tri godine s ocjenom „naročito uspješan“. Ovo ukazuje na postojanje dva različita pristupa koja su u međusobnoj suprotnosti, čime se direktno utiče na jednakost u ostvarivanju prava zaposlenih.

Od ukupno 11 analiziranih institucija, dvije⁷⁶ su u određenom periodu primjenjivale oba pristupa raspoređivanja zaposlenih po osnovu ocjena. Prema navodima sagovornika iz tih institucija, zbog nejasno definisanih odredbi Metodologije, privremeno je korištena tzv. kombinacija ocjena.⁷⁷

Uzimajući u obzir da se kao prva godina od koje se računa ispunjenost uslova za napredovanje zaposlenog u viši unutrašnji platni razred po osnovu ocjene rada, uzima 2016. godina, institucije iz uzorka su različito tumačile kontinuitet u ocjenjivanju, i potrebni broj godina za ispunjenje uslova za napredovanje po Metodologiji.⁷⁸ Ovo je dovelo do nejasnoća u primjeni Metodologije među institucijama BiH koje su primjenjivale različite pristupe.⁷⁹ Prema mišljenju sagovornika iz MFT-a o primjeni Metodologije, ukoliko je prva ocjena rada zaposlenog u 2016. godini bila „uspješan“ potrebno je ostvariti kontinuitet još tri godine s ocjenom rada „uspješan“ ili „naročito uspješan“ da bi bili ispunjeni uslovi za napredovanje po Metodologiji. Komisija za plaće je izradila prijedlog izmjena i dopuna Metodologije kojima bi se dodatno precizirali uslovi za napredovanje na osnovu ocjena rada, međutim, prijedlog izmjena i dopuna nije usvojen.⁸⁰

U slučaju jedne institucije iz uzorka, utvrđena je praksa u kojoj je institucija odobravalala napredovanje na osnovu kombinacije ocjena iz kalendarskih godina koje ne slijede hronološki jedna za drugom.⁸¹ Prema mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije, ocjene treba da budu kontinuirane kako bi zaposleni ostvario pravo na napredovanje. Ovakva odstupanja dovode do nepravilnosti u postupku i nepravednog tretmana zaposlenih.

⁷⁵ APIK, MFT, MO, PARCO

⁷⁶ ALMS, DKPT

⁷⁷ ALMS je na početku primjene Metodologije donosio rješenja na osnovu „kombinacije ocjena“. Na osnovu naknadnih konsultacija sa nadležnom Komisijom za plaće, utvrđeno je da se s ocjenom „uspješan“, koja se dobije za jedan polugodišnji period ocjenjivanja, prekida kontinuitet ocjene „naročito uspješan“ pa je iz tog razloga izvršena izmjena prethodno određenog platnog razreda i koeficijenta dodijeljenog zaposlenom. U jednom slučaju zaposlena se žalila na izmjenu prvobitnog rješenja te joj je ALMS žalbu usvojio iz razloga što zaposlena nije pristala na izmjenu rješenja. Po članu 254. stav (1) Zakona o upravnom postupku BiH, pravosnažno rješenje kojim je stranka stekla neko pravo, može biti ukinuto ili izmijenjeno radi njegovog usklađivanja sa zakonom samo ako stranka, koja je na osnovu tog rješenja stekla pravo na to, pristane i ako se time ne vrijeđa pravo treće osobe.

DKPT je različito postupao tako što je određenim zaposlenim omogućavao napredovanje u viši unutrašnji razred po osnovu kombinacije ocjena rada za različite kalendarske godine, a ne osnovu ocjena rada koje su dobijane godinu za godinom tj. u kontinuitetu. Naime, DKPT je formirao drugostepenu komisiju koja je po izjavljenom prigovoru dvije zaposlenice na primjenu Metodologije poništila prvobitno rješenje DKPT-a i zaposlenicama utvrdio napredovanje u drugi unutrašnji platni razred. U slučaju prigovora trećeg zaposlenika po istom osnovu, drugostepena komisija (različitog sastava u odnosu na prethodnu) je odbila prigovor i potvrdila prvobitno rješenje DKPT-a.

⁷⁸ Metodologija se primjenjuje od 1. 9. 2020. godine, a kao prva godina od koje se računa ispunjenost uslova za napredovanje zaposlenog u viši unutrašnji platni razred po osnovu ocjene rada uzima se 2016. godina.

⁷⁹ Prema Metodologiji član 6 stav (1) zaposleni napreduje u viši unutrašnji platni razred u sljedećim slučajevima: a) kada u posljednje dvije ocijenjene kalendarske godine, dobija u kontinuitetu ocjenu "naročito uspješan", za rad na radnom mjestu na koje je trenutno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutno radno mjesto. b) kada u posljednje četiri ocijenjene kalendarske godine, dobija u kontinuitetu najmanje ocjenu "uspješan", za rad na radnom mjestu na koje je trenutno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutno radno mjesto, dok član 5. (izmjena i dopuna 76/20) propisuje: (1) Prilikom prve primjene ove Metodologije, kao prva godina od koje se računa ispunjenost uslova za napredovanje zaposlenog u viši unutrašnji platni razred po osnovu ocjene rada, uzima se 2016. godina. (2) Institucija je dužna da prilikom utvrđivanja ispunjenosti uslova za napredovanje zaposlenog u viši unutrašnji platni razred u skladu s odredbom stava (1) ovog člana ocijenjene godine uzima kalendarski kako dolaze, jednu iza druge, počev od 2016. godine, a ne različitom kombinacijom kalendarskih godina kako bi se ispunili uslovi za napredovanje u viši unutrašnji platni razred, utvrđeni odredbama člana 6. stav (1) ove metodologije.

⁸⁰ Zabilješka sa sastanka održanog u MFT-u 18. 3. 2025. godine.

⁸¹ RAK je za jednu zaposlenu donio rješenje o raspoređivanju u viši unutrašnji platni razred na osnovu kombinacije ocjena iz različitih kalendarskih godina (Rješenje od 8. 6. 2021. godine, broj: 03-02-2-89-112/20

Također, jedna institucija iz uzorka⁸² je za zaposlene koje su koristile porodiljsko odsustvo i u tom periodu nisu bile ocijenjene, kombinovala ocjene iz perioda prije i nakon odsustva. Ovo je dovelo do nejednakog tretmana zaposlenih žena u institucijama BiH koje koriste zakonom zagarantovano pravo na porodiljsko odsustvo. Međutim, Izmjenama zakona o državnoj službi u institucijama BiH uvedena je odredba da se za potrebe ocjenjivanja u obzir uzimaju rezultati rada prije odlaska na odsustvo s posla, čime je ovaj problem otklonjen.⁸³

Praksa koja omogućava napredovanje zasnovano na kombinaciji ocjena iz nepovezanih godina, ili na osnovu ocjena prije i nakon porodiljskog odsustva, nije usklađena sa zahtjevima za kontinuitet ocjena, kako u slučaju „naročito uspješnog“ ocjenjivanja u posljednje dvije godine, tako i u slučaju „uspješnih“ ocjena u četiri godine.

3.1.3. Neujednačena primjena Metodologije prilikom raspoređivanja zaposlenih unutar platnih razreda u slučajevima internog ili eksternog premještaja i javnog oglasa

Analizom je utvrđeno da u institucijama iz uzorka postoji razlika u primjeni Metodologije prilikom raspoređivanja zaposlenih u unutrašnji platni razred u slučajevima internog ili eksternog premještaja, kao i u slučajevima zapošljavanja putem javnog oglasa. Ovo dovodi do neujednačenog postupanja i povećava rizik od narušavanja principa jednakosti i transparentnosti.

Metodologija ne propisuje jasno postupanje u ovakvim slučajevima, niti pravi jasnu razliku između internog i eksternog premještaja, s jedne strane, i zapošljavanja putem javnog oglasa, s druge strane.⁸⁴ Time se otvara prostor za neujednačenu praksu i subjektivnu interpretaciju pravila, što je dovelo do različitog postupanja u institucijama iz uzorka.

Naime, u jednoj instituciji BiH iz uzorka⁸⁵ utvrđeno je da je zaposleni primljen putem javnog oglasa na radno mjesto na kojem mu je dodijeljen nulti platni razred.⁸⁶ Zatim je zaključkom ove institucije izvršena ispravka prvobitno dodijeljenog koeficijenta za obračun plaće te je zaposlenom dodijeljen koeficijent iz višeg unutrašnjeg platnog razreda.⁸⁷

Također, u jednoj instituciji iz uzorka⁸⁸ zaposleni iz ove institucije je nakon provedenog kompletnog postupka javnog oglasa postavljen na drugo radno mjesto istog ranga, te je

⁸² PARCO je za dvije zaposlene donio rješenje o raspoređivanju u viši unutrašnji platni razred na osnovu kombinacije ocjena iz različitih kalendarskih godina (Rješenje od 24. 1. 2024. godine, broj: 03-02-2-89-112/20 i Rješenje od 30. 1. 2025. godine, broj: 03-02-2-89-134/20)

⁸³ U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o državnoj službi u institucijama BiH u članu 30. iza stava 5. Zakona o državnoj službi u institucijama BiH dodaje se novi stav 6. koji glasi: „U slučaju da državni službenik zbog bolovanja, porodiljskog ili roditeljskog odsustva nije radio više od šest mjeseci te zbog toga ne može biti ocijenjen, u obzir će se uzeti njegovi rezultati rada koje je ostvario u periodu za prethodnu godinu prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla.“ (Službeni glasnik BiH, broj 18/24).

⁸⁴ Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta, premještaj, zapošljavanje, ocjena rada, zapošljavanje je definisano Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12, 93/17 i 18/24) i podzakonskim aktima Agencije za državnu službu BiH te Zakonom o radu u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, br. 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 – dr. zakon, 60/2010, 32/2013 93/2017, 59/2022 i 88/23) za zaposlenike.

⁸⁵ DKPT

⁸⁶ (2,73)

⁸⁷ U DKPT je jedan državni službenik putem javnog oglasa postavljen na radno mjesto stručnog savjetnika koji je, Rješenjem broj: 20-07-16-3-22-3/22 od 18. 1 2022. godine, raspoređen u nulti platni razred (2,73). Zaključkom broj: 20-07-16-3-22-7/22 od 21. 1. 2022. godine izvršena je ispravka prvobitno dodijeljenog rješenja kojim je državnom službeniku dodijeljen koeficijent iz drugog unutrašnjeg platnog razreda (2,90). Prema navodima sagovornika iz DKPT-a državni službenik je s jednog radnog mjesta iz druge institucije BiH putem javnog oglasa raspoređen u DKPT na više radno mjesto u nulti platni razred. Naknadno je izvršena ispravka prvobitnog rješenja i dodijeljen mu je koeficijent iz drugog unutrašnjeg platnog razreda.

⁸⁸ MFT

raspoređen u unutrašnji platni razred u kojem je bio prije premještaja.⁸⁹ Zaposleni je na prethodnom radnom mjestu na osnovu ocjena rada napredovao te je razvrstan u treći unutrašnji platni razred. Metodologija propisuje da se u slučaju internog ili eksternog premještaja zaposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga zaposleni raspoređuje u unutrašnji platni razred u kojem je bio prije premještaja, međutim, Metodologijom nije propisano postupanje institucija BiH u slučaju postavljenja putem javnog oglasa.⁹⁰ U ovom slučaju zaposleni je ostvario veću pripadajuću osnovnu neto plaću od iznosa plaće koja je navedena u javnom oglasu raspisanom za ovo radno mjesto. Ovo za posljedicu može imati narušavanje principa jednakosti i transparentnosti, što može rezultovati sudskim sporovima, finansijskim izdacima i reputacionim posljedicama za institucije BiH.

3.2. Neefikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda

U skladu sa Zakonom o plaćama⁹¹ MFT ima nadležnost za nadzor nad primjenom ovog zakona, što uključuje i nadzor nad primjenom Metodologije. Međutim, MFT nije uspostavio efikasan sistem nadzora nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i blagovremenog predlaganja izmjena propisa, kao i systemske komunikacije s institucijama BiH u vezi s njenom primjenom.

MFT nije uspostavio efikasan sistem nadzora nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i blagovremenog predlaganja izmjena propisa, kao i systemske komunikacije sa institucijama BiH u vezi s njenom primjenom.

Potrebe za izmjenom Metodologije su utvrđene još prije četiri godine, međutim, ni do danas nisu usvojene. Naime, Komisija za plaće, kao interesorno tijelo nadležno za izradu i praćenje

provođenja Metodologije, je još 2021. godine identifikovala određene nepravilnosti i nedorečenosti u važećim odredbama Metodologije.⁹² S ciljem otklanjanja uočenih nedostataka, Komisija za plaće je pripremila Prijedlog izmjena Metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije (prijedlog izmjena Metodologije).⁹³ MFT nije prosljedio navedeni prijedlog izmjena Metodologije VM BiH na razmatranje i usvajanje. Mandat Komisije istekao je u augustu 2021. godine, a nije obnovljen niti je imenovano novo tijelo koje bi nastavilo s ovim nadležnostima. MFT je dostavio Prijedlog izmjena Metodologije VM BiH tek 2023. godine,⁹⁴ da bi ga naknadno povukao iz procedure bez obrazloženja.⁹⁵ Na prigovore o povlačenju prijedloga

⁸⁹ Na radno mjesto internog revizora-stručnog savjetnika nakon provedenog kompletnog postupka javnog konkursa postavljena je državna službenica koja je bila zaposlena u MFT-u na radnom mjestu stručnog savjetnika za Dokument okvirnog budžeta institucija BiH, koja je na ovom radnom mjestu na osnovu ocjena rada razvrstana u treći unutrašnji platni razred s pripadajućim koeficijentom 3,20. Zaposlena je raspoređena u isti unutrašnji platni razred u kojem je bila prije premještaja.

⁹⁰ Prema Metodologiji članom 8. stav (1) je propisano da u slučaju internog ili eksternog premještaja zaposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga, isti se raspoređuje u unutrašnji platni razred u kojem je bio prije premještaja. Član 8 stav (2) Metodologije propisuje da zaposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima raspoređuje se u unutrašnji platni razred s neposredno višim koeficijentom. Član 8 stav (3) Metodologije definiše da zaposleni koji prvi put stupa u radnopravni status u instituciji BiH raspoređuje se u nulti platni razred. Prema navodima sagovornika iz MFT-a, prema Metodologiji zaposleni koji prvi put stupa u radnopravni status institucija BiH raspoređuje se u nulti platni razred, dok se zaposleni koji je već zaposlen u institucijama BiH raspoređuje u unutrašnji platni razred u kojem je već bio ili unutrašnji platni razred s neposredno višim koeficijentom u zavisnosti da li se raspoređuje s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga ili se raspoređuje na više radno mjesto.

⁹¹ član 53

⁹² Komisija za plaće je, tokom primjene Metodologije uočila određene nepravilnosti i nedorečenosti u odredbama Metodologije, te u cilju otklanjanja istih sačinila Prijedlog metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije.

⁹³ Prijedlog izmjena Metodologije Komisija za plaće je dostavila MFT-u 23. 7. 2021. godine, broj: 22/21

⁹⁴ Prijedlog izmjena Metodologije Vijeću ministara BiH MFT je dostavio 24. 3. 2023. godine, broj: 03-02-2-2-622-1/23

⁹⁵ Prijedlog izmjena Metodologije MFT povukao iz procedure razmatranja na 46. vanrednoj sjednici VM BiH održanoj 17. 12. 2024. godine. Prijedlog izmjena Metodologije je prije povlačenja iz procedure bio na dnevnom redu sjednica VM BiH, ali nije razmatran

izmjena Metodologije koji je poslala članica Komisije za plaće, MFT do zaključenja revizije nije dostavio obrazloženje za svoju odluku.⁹⁶

MFT je odgovarao na upite institucija o primjeni Metodologije, ali nije uspostavljena sveobuhvatna evidencija dostavljenih upita institucija BiH i datih odgovora MFT. U dostupnoj dokumentaciji evidentirano je osam primjera odgovora MFT poslanih institucijama BiH u obliku obavještenja o pravilnoj primjeni Metodologije.⁹⁷ Međutim, ne postoji evidencija o svim upitima institucija BiH o nejasnoćama u primjeni Metodologije niti institucionalna memorija o datim mišljenjima, što otežava praćenje primjene Metodologije i umanjuje mogućnost pravovremenog reagovanja na uočene neujednačenosti u institucijama BiH. MFT ne raspolaže podacima o finansijskom uticaju pomjeranja zaposlenih unutar platnih razreda, što dodatno otežava ocjenu efekata primjene Metodologije na budžet institucija BiH.

Predstavnicima MFT-a ističu da nije uspostavljen inspekcijski nadzor nad propisima koji osiguravaju fiskalnu disciplinu. U cilju uspostavljanja inspekcijskog nadzora nad provođenjem Zakona o finansiranju institucija BiH, kao i nad primjenom propisa o plaćama i naknadama, MFT je više puta Parlamentarnoj skupštini BiH dostavljao Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o finansiranju institucija BiH.⁹⁸ Međutim, ovaj prijedlog nije usvojen.⁹⁹

Predloženim zakonom, MFT je inicirao formiranje inspekcijskog nadzora kao mehanizma za unapređenje nadzora nad trošenjem javnih sredstava. Ova inicijativa je usklađena s preporukama Evropske komisije putem Izvještaja o BiH. Slične preporuke bile su istaknute, kroz različite strateške dokumente i programe Evropske unije, uključujući i IPA II program.¹⁰⁰

– povučen sa dnevnog reda na sjednicama održanim 19. 4. 2023. godine (10. sjednica VM BiH), 25. 7. 2023. godine (19. sjednica VM BiH), 19. 9. 2023. godine (24. sjednica VM BiH).

Prijedlog izmjena Metodologije je bio predmet rasprave 7. 12. 2023. godine na 31. sjednici VM BiH na kojoj je odlučeno da je potrebno izvršiti korekcije na dostavljenom prijedlogu. MFT je VM BiH 4. 11. 2024. godine broj: 03-50-3-8621-2/24, dostavio obavještenje da korekcija Prijedloga metodologije koju je na Odboru za ekonomiju predložio MP BiH i MLJPI BiH nije prihvatljiva Komisiji za plaće, kao ni MFT BiH. MFT BiH i Komisija za plaće su mišljenja da bi predložene korekcije koje se odnose na priznavanje pravosudnog ispita kao osnova za napredovanje u viši unutrašnji platni razred imale za posljedicu da i zaposleni drugih struka ili zanimanja zahtijevaju priznavanje položenih ispita za sticanje novih znanja ili vještina kao višeg stepena naučnog zvanja. Kako navode, to bi otvorilo brojna pitanja i u konačnici imalo za posljedicu gubitak suštine i osnovnog smisla napredovanja po ovom osnovu. Također, u obavještenju se navodi da na prijedlog osnovnog teksta Metodologije i njene i izmjene kao i na Prijedlog izmjena Metodologije nije pribavljano mišljenje MP BiH.

⁹⁶ Prigovori upućeni 27. 12. 2024. godine i 11. 3. 2025. godine (prema navodima sagovornika iz MFT-a drugi prigovor je MFT zaprimio tek 29. 4. 2025. godine).

⁹⁷ Obavještenje MFT od 30. 5. 2024. godine (broj: 08-02-2-3858-2/24), Obavještenje MFT od 13. 5. 2024. (broj: 08-02-2-3488-2/24), Obavještenje MFT od 14. 4. 2022. (broj: 08-02-2-2600-2/22), Obavještenje MFT od 9. 9. 2021. (broj: 08/04-2-6988-1/21), Obavještenje MFT od 14. 3. 2022. (broj: 08-02-2-1449-2/22), Obavještenje MFT od 10. 3. 2021. (broj: 08-02-2-1805-2/21), Obavještenje MFT od 8. 1. 2021. (broj: 08-02-2-7912-6/20), Obavještenje MFT od 9. 2. 2022. (broj: 08-02-2-9004-2/21).

⁹⁸ Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o finansiranju institucija BiH upućen na razmatranje Parlamentarnoj skupštini BiH 14. 5. 2014. godine, broj: 05-50-1-140/14 i 17. 9. 2018. godine, broj: 05-02-1-364-10/18.

⁹⁹ Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o finansiranju institucija BiH upućenog na razmatranje Parlamentarnoj skupštini BiH 14. 5. 2014. godine, broj: 05-50-1-140/14 je odbijen na 68. sjednici Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine BiH, održanoj 12. 6. 2014. godine. Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o finansiranju institucija BiH upućen na razmatranje Parlamentarnoj skupštini BiH 17. 9. 2018. godine, broj: 05-02-1-364-10/18. nije dobio entitetsku većinu u drugom čitanju (5. sjednica Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine BiH od 26. 2. 2020. godine) i upućen je kolegiju Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine BiH radi usaglašavanja. Kolegij nije postigao saglasnost (Izvještaj o nastojanju za postizanje saglasnosti i Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o finansiranju institucija BiH od 27. 2. 2020. godine, broj: 01-02-02-1-1885/18).

¹⁰⁰ Pregled izvještaja Evropske komisije o Bosni i Hercegovini (2014–2024) dostupan na: <https://www.dei.gov.ba/uploads/documents/izvjesce-o-bosni-i-hercegovini.pdf>;

Unapređenje javne unutrašnje finansijske kontrole u BiH https://enlargement.ec.europa.eu/system/files/2016-12/ipa_2015-037888.01-bih-improving_public_internal_financial_control.pdf; program. ipa_2015-037888.01-bih

3.2.1. Konzistentnost politika koje regulišu plaće zaposlenih

Nadležne institucije, VM BiH i MFT, nisu definisale jasne i konzistentne ciljeve politike plaća. Naime, Politikom plaća i naknada u institucijama BiH za period 2011 – 2014. godina (Politika plaća 2011 – 2014) definisani su osnovni principi i kriteriji Politike plaća 2011 – 2014, utvrđeni odredbama Zakona o plaćama, uz istovremeno uvažavanje ekonomskog stanja i trendova u zemlji i okruženju. Jedan od principa Politike plaća 2011 – 2014. je bio zadržati zakonski uspostavljene relativne odnose između najviše i najniže plaće u sistemu plaća kao i odnose između rukovodnih pozicija i ostalih zaposlenih. Međutim, u narednim politikama plaća ovaj princip je izostavljen.¹⁰¹

U vezi s tim, uočeno je da su dijelom zbog primjene Metodologije, a dijelom zbog izmjene Zakona o plaćama u određenim slučajevima nastale situacije u kojima koeficijent nižerangiranih zaposlenih, koji su više puta napredovali, premašuje početni koeficijent višerangiranih. Ovakva situacija može da destimuliše zaposlene na prelazak na više i odgovornije pozicije. Istovremeno, ovakvi primjeri ukazuju na potrebu za uspostavljanjem konzistentne politike plaća koja bi osigurala proporcionalnost između nivoa odgovornosti i visine naknade. Prema mišljenju MFT-a, uspostavljeni relativni odnosi između najviše i najniže plaće u sistemu plaća se posmatraju u odnosu na nulte platne razrede, a ne na unutrašnje platne razrede koji se primjenjuju kao rezultat pojedinačnog napredovanja zaposlenih u institucijama BiH.

¹⁰¹ Sagovornici iz MFT-a nisu imali konkretan odgovor zašto je u narednim politikama plaća ovaj princip izostavljen.

4. ZAKLJUČCI

Ured za reviziju je proveo studiju revizije učinka pod nazivom „Efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda.“ Proces primjene Metodologije nije bio efikasan ni dosljedan, što je dovelo do pravne nesigurnosti, neujednačenog ostvarivanja prava zaposlenih i narušavanja principa pravičnosti u sistemu plaća. Neujednačena primjena Metodologije dovela je do nejednoobraznog raspoređivanja zaposlenog unutar platnog razreda. Ovo je dovelo do narušavanja principa pravičnosti, jednakosti i transparentnosti. MFT nije osigurao adekvatan sistem nadzora, ažuriranja i koordinacije primjene Metodologije, čime su institucijama BiH omogućena različita tumačenja i ponašanja u praksi te time dodatno produbljeni izazovi u upravljanju ljudskim resursima i javnim sredstvima.

4.1. Neujednačena primjena Metodologije

Revizijom učinka utvrđeno je da institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju, što dovodi do značajnih razlika u praksi, narušava pravnu sigurnost i kompromituje principe pravičnosti, jednakosti i transparentnosti. Posebno se izdvajaju problemi u vezi s priznavanjem stručnih i naučnih zvanja, tumačenjem kriterija za napredovanje po osnovu ocjena rada, te različitim pristupima kod zapošljavanja putem javnih oglasa. Također, problem predstavlja neujednačeno priznavanje prava zaposlenih prilikom napredovanja unutar platnih razreda kao i pronalazak načina osiguranja ujednačene primjene Metodologije s ciljem osiguranja pravičnosti i jednakosti napredovanja za sve zaposlene u institucijama BiH.

Stanje u kojem zaposleni s istim ili sličnim kvalifikacijama, radnim zadacima i odgovornostima ostvaruju različite plaće i mogućnosti napredovanja, uslijed neujednačene primjene Metodologije, narušava osjećaj pravičnosti među zaposlenima.

Neujednačena praksa dodatno je pojačana nepreciznim odredbama Metodologije i odsustvom centralnog tumačenja, što može izazvati institucionalnu demotivaciju i povećan broj sudskih sporova.

Posljedice ovakvog sistema ne odražavaju se samo na institucionalni nivo, već imaju i širi društveni značaj. Situacija u kojoj neujednačena primjena platnih koeficijenata podriva osnovne principe javne službe otežava organizaciju i razvoj kadrova.

4.2. Neefikasan sistem nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije

MFT nije uspostavio efikasan sistem nadzora nad primjenom Metodologije koji bi obuhvatao njenu evaluaciju, ažuriranje, blagovremeno predlaganje izmjena propisa kao i sistemsku komunikaciju s institucijama BiH, što bi doprinijelo jednoobraznom raspoređivanju zaposlenih unutar platnog razreda. Nedostatak takvog nadzora je imao uticaj na neujednačenu praksu primjene Metodologije i pravnu nesigurnost u institucijama BiH. MFT ima značajan prostor za unapređenje svoga djelovanja u okvirima postojećih ovlaštenja čija bi potpuna primjena u praksi omogućila veću ujednačenost u postupanju institucija BiH prilikom primjene Metodologije.

Prijedlog izmjena Metodologije, izrađen još 2021. godine, nije bio blagovremeno upućen u dalju proceduru, a kasnije je povučen iz postupka usvajanja bez obrazloženja. Rad Komisije za

plaće, kao nadležnog tijela, prekinut je istekom mandata bez institucionalnog nastavka, što je dodatno povećalo neizvjesnost u ovoj oblasti.

Nepostojanje sveobuhvatne evidencije institucionalnih upita i odgovora, kao i izostanak podataka o budžetskim efektima pomjeranja zaposlenih unutar platnih razreda, otežava praćenje primjene Metodologije i donošenje odgovarajućih odluka na unapređenju datog procesa. Odsustvo integrisanog pristupa umanjuje pravnu sigurnost i otežava efikasno upravljanje resursima u institucijama BiH.

5. PREPORUKE

Ured za reviziju, na osnovu prikupljenih nalaza i zaključaka do kojih je došao tokom provođenja revizije, daje preporuke Ministarstvu finansija i trezora BiH i institucijama BiH iz uzorka koje primjenjuju Metodologiju.

U cilju otklanjanja utvrđenih nedostataka i osiguravanja dosljedne, pravične i efikasne primjene Metodologije za raspoređivanje zaposlenih unutar platnih razreda, Ured za reviziju preporučuje sljedeće:

Preporuka Ministarstvu finansija i trezora BiH:

- ***Analizirati postojeći proces raspoređivanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i preduzeti sve potrebne aktivnosti u cilju uspostavljanja efikasnog nadzora nad primjenom Metodologije.***

S ciljem uspostavljanja efikasnijeg nadzora nad primjenom Metodologije, u okviru postojećih ovlaštenja, potrebno je da MFT jasno definiše aktivnosti koje se provode u okviru nadzora iz člana 53. Zakona o plaćama, uključujući precizno određivanje odgovornosti i vremenskih okvira za njihovo provođenje. Smatramo da bi nadzor trebalo unaprijediti kroz evaluaciju zasnovanu na sistemskoj analizi postupanja institucija BiH u praksi, pravovremenom identifikovanju i otklanjanju odstupanja, te kontinuiranom informisanju i upozoravanju institucija BiH na nepravilnosti. Pored toga, neophodno je osigurati i blagovremeno pokretanje aktivnosti na predlaganju izmjena propisa, kao i unapređenje komunikacije s institucijama BiH s ciljem ujednačene i transparentne primjene Metodologije.

Osim navedenog, MFT treba uspostaviti sistem praćenja i evidentiranja primjene Metodologije i, u okviru postojećih nadležnosti, doprinositi njenoj ujednačenoj primjeni u svim institucijama BiH. Neophodno je redovno pratiti i ažurirati Metodologiju, te nakon isteka mandata Komisije za plaće osigurati nastavak njenog usklađivanja i primjene.

Također, važno je unaprijediti komunikaciju s institucijama kroz pružanje smjernica i tumačenja, uz vođenje evidencije svih upita i odgovora. Posebna pažnja treba biti usmjerena na ujednačavanje prava zaposlenih po osnovu napredovanja unutar platnih razreda, s ciljem usaglašavanja s pravilima i tumačenjima koja regulišu ovu oblast. S tim u vezi, potrebno je da MFT, u okviru svojih ovlaštenja, inicira preispitivanje postupanja institucija BiH u pogledu dosadašnjih i budućih napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda, rukovodeći se sadržajima sudskih presuda i vlastitim mišljenjima koja se odnose na pravilno tumačenje odredbi Metodologije.

Preporuka institucijama BiH iz uzorka:

- ***Osigurati pravilnu i jednoobraznu primjenu Metodologije koja se, između ostalog, zasniva na sudskoj praksi i mišljenjima MFT-a, uz unapređenje interne kontrole i edukacije.***

Ova preporuka podrazumijeva sljedeće konkretne mjere koje se odnose na utvrđene nejednoobraznosti u primjeni Metodologije:

Institucije BiH trebaju uskladiti praksu s mišljenjima i instrukcijama MFT-a te relevantnim sudskim presudama, posebno u vezi s priznavanjem zvanja i ekvivalencije diploma.

Napredovanje po osnovu stečenih zvanja treba se vršiti u skladu s Metodologijom, uz poštovanje ograničenja da se može ostvariti samo jednom po istom osnovu.

Zvanja treba procjenjivati u okviru konkretnih radnih zadataka, a u slučaju nejasnoća, institucije BiH su dužne zatražiti mišljenje MFT-a. Potrebno je ujednačiti praksu u vezi sa zvanjima stečenim prije zaposlenja i osigurati dosljednu primjenu pravila napredovanja zaposlenih po osnovu ocjenjivanja rada. Također, Metodologiju treba primjenjivati dosljedno i kod internih i eksternih premještaja i javnih oglasa, uz jasno dokumentovane kriterije za dodjelu platnog razreda.

Tim revizije učinka:

Vođa tima, viši revizor za
poslove kontrole kvaliteta,
metodologije i planiranje revizije
učinka

Jasna Ćesir, v.r.

Rukovodilac Odjela za kontrolu kvaliteta,
metodologiju i planiranje revizije učinka

Radivoje Jeremić, v.r.

Član tima, samostalni revizor za
reviziju učinka

Davorka Lučić, v.r.

Broj: 07-16-1-1397/25

6. PRILOZI

Prilog 1: Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH

Prilog 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina

Prilog 3: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina

Prilog 4: Procijenjeni finansijski uticaj broja napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće

Prilog 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godina

Prilog 6: Reference

Prilog 1: Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH

Tim je u sklopu predstudijskih istraživanja obavio razgovore u Odboru državne službe za žalbe BiH (OŽ) koji je odgovoran za razmatranje svih konačnih odluka, preduzetih i propuštenih radnji institucija BiH, a koje se odnose na status državnih službenika.

Prema navodima sagovornika iz OŽ-a, OŽ nije nadležan da raspravlja o žalbi državnog službenika kada je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa koje je propisano posebnim zakonom.¹⁰² Stav OŽ-a potvrdio je i Sud BiH svojim presudama.¹⁰³ Prema navodima sagovornika iz OŽ-a u slučajevima rješavanja prava zaposlenih u institucijama BiH iz radnopravnog odnosa, prvostepeni organ je bio dužan omogućiti zaposlenom pravo na prigovor unutar institucije u kojoj je zaposlen, a nakon donesene odluke po prigovoru uputiti zaposlenog na pravo pokretanja spora tužbom pred Sudom BiH – parnično odjeljenje.

¹⁰² Zakonom o državnoj službi BiH uređen je status državnih službenika, a prava iz radnog odnosa uređena su posebnim zakonima, pa je Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama BiH propisan način obračuna visine plaće i naknada zaposlenog, a sudska zaštita je osigurana u redovnom parničnom postupku u smislu odredbe člana 83. Zakona o radu u institucijama BiH.

¹⁰³ Presuda Suda BiH, broj S1 3 U 039969 21 U od 25.5. 2021. godine;
Presuda Suda BiH, broj S1 3 U 039967 21 U od 13. 9. 2022. godine.

Prilog 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina

Tabela 1: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identifikovane u izvještajima o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina¹⁰⁴

Godina	Nepravilnosti u vezi s napredovanjem zaposlenog po osnovu ocjene rada	Nepravilnosti u vezi s napredovanjem zaposlenog po osnovu sticanja višeg stepena stručnih ili naučnih zvanja (prihvatanje uvjerenja o ekvivalenciji)	Nepravilnosti u vezi s odredbom Metodologije da po jednom osnovu zaposleni napreduje i po tom osnovu više ne može napredovati
2020.	AZLP	KV, MVP	-
2021.	ALMS, AS, DKPT, UV	MVP	MO
2022.	ALMS, APP, VDP	-	MO
2023.	-	IS, SPS	AS, IM

Izvor: Ured za reviziju na osnovu podataka iz pojedinačnih izvještaja o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija BiH u periodu 2020 – 2023. godina

¹⁰⁴ ALMS – Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH
 APP – Agencija za poštanski promet BiH
 AS – Agencija za statistiku
 AZLP – Agencija za zaštitu ličnih podataka BiH
 DKPT – Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH
 IM – Institut za mjeriteljstvo BiH
 IS – Institut za standardizaciju BiH
 KV – Konkurencijsko vijeće BiH
 MO – Ministarstvo odbrane BiH
 MVP – Ministarstvo vanjskih poslova BiH
 SPS – Služba za poslove sa strancima
 UV – Ured za veterinarstvo BiH
 VDP – Vijeće za državnu pomoć BiH

Prilog 3: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024. godina

Tabela 2: Broj napredovanja zaposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u periodu 2020 – 2024.

R. br.	Naziv institucije	Br. napredovanja unutar platnih razreda	R. br.	Naziv institucije	Br. napredovanja unutar platnih razreda
1.	Agencija za antidoping kontrolu	18	38.	Institut za mjeriteljstvo	112
2.	Agencija za državnu službu	51	39.	Institut za nestale osobe	59
3.	Agencija za forenzička ispitivanja i vještačenja	55	40.	Institut za standardizaciju	94
4.	Agencija za identifikacione dokumente, evidenciju i razmjenu podataka	345	41.	Komisija za koncesije	11
5.	Agencija za javne nabavke	45	42.	Komisija za očuvanje nacionalnih spomenika	46
6.	Agencija za lijekove i medicinska sredstva	189	43.	Konkurencijsko vijeće	50
7.	Agencija za nadzor nad tržištem	54	44.	Memorijalni centar Srebrenica - Potočari	55
8.	Agencija za osiguranje u BiH	18	45.	Ministarstvo civilnih poslova BiH	280
9.	Agencija za policijsku podršku	56	46.	Ministarstvo finansija i trezora BiH	282
10.	Agencija za poštanski promet	20	47.	Ministarstvo komunikacija i prometa BiH	147
11.	Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje	39	48.	Ministarstvo odbrane BiH	1307
12.	Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije	84	49.	Ministarstvo pravde BiH	385
13.	Agencija za unapređenje stranih investicija	46	50.	Ministarstvo sigurnosti BiH	368
14.	Agencija za rad i zapošljavanje	61	51.	Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa BiH	328
15.	Agencija za razvoj visokog obrazovanja i osiguranje kvaliteta	31	52.	Ministarstvo vanjskih poslova BiH	102
16.	Agencija za sigurnost hrane	61	53.	Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice	175
17.	Agencija za školovanje i stručno usavršavanje kadrova	70	54.	Obavještajno-sigurnosna agencija	991
18.	Agencija za statistiku	223	55.	Odbor državne službe za žalbe	8
19.	Agencija za zaštitu ličnih podataka	42	56.	Parlamentarna skupština BiH	363
20.	Arhiv BiH	41	57.	Pravobranilaštvo BiH	35
21.	Centar za informiranje i priznavanje dokumenata iz oblasti visokog obrazovanja	22	58.	Predsjedništvo BiH	134
22.	Centar za uklanjanje mina	314	59.	Regulatorna agencija za komunikacije	105
23.	Centralna harmonizacijska jedinica MFT	23	60.	Služba za poslove sa strancima	437
24.	Centralna izborna komisija	114	61.	Služba za zajedničke poslove institucija	820
25.	Direkcija za civilno zrakoplovstvo	89	62.	Sud BiH	247
26.	Direkcija za ekonomsko planiranje	43	63.	Tužilaštvo BiH	130
27.	Direkcija za evropske integracije	236	64.	Uprava BiH za zaštitu zdravlja bilja	51
28.	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela	220	65.	Uprava za indirektno oporezivanje BiH	4267
29.	Državna agencija za istrage i zaštitu	510	66.	Ured koordinatora za reformu javne uprave	60
30.	Državna regulatorna agencija za nuklearnu i radijacijsku sigurnost	36	67.	Ured za harmonizaciju i koordinaciju sistema plaćanja u poljoprivredi, ishrani i ruralnom razvoju	19
31.	Fond za povratak	16	68.	Ured za razmatranje žalbi	30
32.	Generalni sekretarijat VM BiH	66	69.	Ured za veterinarstvo	122
33.	Granična policija	483	70.	Ured za zakonodavstvo	27
34.	Institucija ombudsmena za ljudska prava	61	71.	Ustavni sud BiH	0
35.	Institucija ombudsmena za zaštitu potrošača	14	72.	Vijeće za državnu pomoć	12
36.	Institut za akreditiranje	45	73.	Visoko sudsko i tužilačko vijeće	45
37.	Institut za intelektualno vlasništvo	87	74.	Zavod za izvršenje krivičnih sankcija, pritvora i drugih mjera	187

Izvor: Ured za reviziju, na osnovu podataka MFT i MO.

Prilog 4: Procijenjeni finansijski uticaj broja napredovanja zaposlenih na rashode za plaće

Tabela 3: Procijenjeni finansijski uticaj broja napredovanja zaposlenih na rashode za plaće u periodu 2020 – 2024. godina u devet institucija iz uzorka

Agencija za forenzička ispitivanja i vještačenja BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	6,120.00	8,161.44	6,960.00	4,488.00	5,856.00	31,585.44
Bruto iznos (KM)	9,792.00	13,058.30	11,136.00	7,180.80	9,369.60	50,536.70
Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	0.00	32,023.45	13,747.77	18,122.08	15,780.00	79,673.30
Bruto iznos (KM)	0.00	54,109.93	23,275.53	31,713.63	26,911.20	136,010.29
Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	5,248.87	20,708.76	27,219.24	1,812.60	21,987.48	76,976.95
Bruto iznos (KM)	8,350.37	33,948.84	44,621.82	2,971.56	36,045.12	125,937.71
Agencija za policijsku podršku BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	2,644.84	4,224.00	1,284.00	5,463.90	8,898.60	22,515.34
Bruto iznos (KM)	4,198.16	6,697.68	2,038.10	8,672.86	14,083.91	35,690.71
Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	21,893.82	13,933.92	33,753.00	7,336.00	44,835.00	121,751.74
Bruto iznos (KM)	38,314.00	24,384.00	59,068.00	12,838.00	78,461.00	213,065.00
Institut za mjeriteljstvo BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	4,717.94	2,296.45	2,554.18	767.43	2,635.97	12,971.97
Bruto iznos (KM)	7,258.38	3,533.00	3,929.51	1,178.58	4,055.34	19,954.81
Ministarstvo finansija i trezora BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	0.00	76,915.13	49,847.23	13,256.70	55,080.00	195,099.06
Bruto iznos (KM)	0.00	128,448.26	83,244.88	22,138.69	91,983.60	325,815.43
Regulatorna agencija za komunikacije BiH:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	0.00	6,050.78	12,335.77	101,816.25	23,298.00	143,500.80
Bruto iznos (KM)	0.00	9,051.33	18,256.36	150,174.63	36,851.13	214,333.45
Ured koordinatora za reformu javne uprave:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	0.00	10,103.65	5,479.95	3,017.40	6,336.00	24,937.00
Bruto iznos (KM)	0.00	17,176.00	9,316.00	5,130.00	10,996.00	42,618.00
Ukupno devet institucija iz uzorka:						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
Neto iznos (KM)	40,625.47	174,417.58	153,181.14	156,080.36	184,707.05	709,011.60
Bruto iznos (KM)	67,912.91	290,407.34	254,886.20	241,998.75	308,756.90	1,163,962.10

Izvor: Ured za reviziju, na osnovu podatka institucija iz uzorka.

Prilog 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godina.

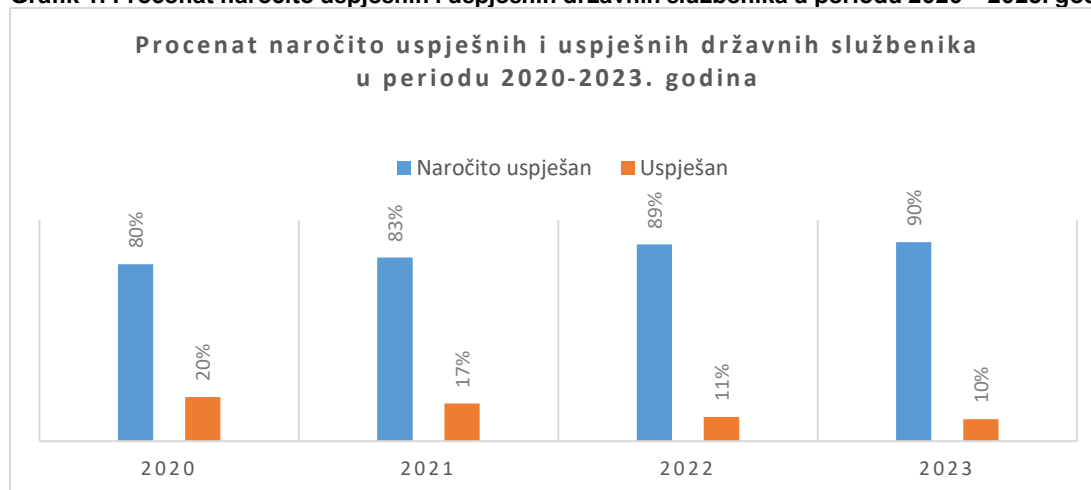
U narednoj tabeli i grafiku su prikazani podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za period 2020 – 2023. godina.

Tabela 4: Procenat naročito uspješnih i uspješnih državnih službenika u periodu 2020 – 2023. godina

Red. br.	Godina	Ocijenjeno	Naročito uspješan	Uspješan	% Naročito uspješnih	% Uspješnih
1.	2020	1645	1324	310	80	19
2.	2021	2291	1895	378	83	16
3.	2022	2336	2069	260	89	11
4.	2023	2233	2004	215	90	10
	UKUPNO	8505	7292	1163	86	14

Izvor: Ured za reviziju na osnovu podataka Agencije za državnu službu BiH

Grafik 1: Procenat naročito uspješnih i uspješnih državnih službenika u periodu 2020 – 2023. godina



Izvor: Ured za reviziju na osnovu podataka Agencije za državnu službu BiH

Od ukupno ocijenjenih 8.505 državnih službenika 86% je ocijenjeno ocjenom „naročito uspješan“, dok je 14% ocijenjeno ocjenom „uspješan“ u periodu 2020 – 2023. godina. Navedeno ukazuje na to da je veliki broj zaposlenih u institucijama BiH napredovao po unutrašnjim platnim razredima po osnovu ocjene „naročito uspješan“.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Relevantni i uporedivi podaci o ocjenama za ostale kategorije zaposlenih nisu dostupni.

Prilog 6: Reference

1. Zakon o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 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, 65/20, 59/22 i 20/25.
2. Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 50/08, 60/10, 32/13, 93/17, 59/22 i 88/23.
3. Zakon o finansiranju institucija Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BiH“, br. 61/04, 49/09, 42/12, 87/12, 32/13 i 38/22.
4. Zakon o upravnom postupku Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BiH“, br. 29/02.
5. Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BiH“, br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12, 93/17 i 18/24.
6. Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda, „Službeni glasnik BiH“, br. 6/12 i 76/20.
7. Pravilnik o godišnjem izvještavanju o sistemu finansijskog upravljanja i kontrole, „Službeni glasnik BiH“, br. 22/22.
8. Odluka o formiranju Komisije za plaće i naknade u institucijama BiH, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/19.
9. Presude Suda BiH:
 - S1 3 P 044952 23 P od 12. 4. 2024.
 - S1 3 P 046129 23 od 29. 11. 2024.
 - S1 3 P 043157 24 Gž od 4. 7. 2024.
 - S1 3 P 043157 22 P od 11. 12. 2023.
10. Obavještenja Ministarstva finansija i trezora BiH:
 - Broj: 08-02-2-9004-2/2 od 9. 2. 2022.
 - Broj: 08-02-2-1449-2/22 od 14. 3. 2022.
 - Broj: 08-02-2-3858-2/24 od 30. 5. 2024.
11. Međunarodna organizacija rada (ILO):
 - Konvencija br. 100 – Equal Remuneration Convention, 1951
 - Konvencija br. 111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
 - Preporuka br. 195 – Human Resources Development Recommendation, 2004
 - <https://www.ilo.org>
12. Evropska komisija – 14 ključnih prioriteta za BiH:
 - <https://ti-bih.org/publikacije/proces-integracije-bih-u-eu-14-prioriteta-iz-misljenja-evropske-komisije-4-godine-poslije>
13. Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology,
14. Izvještaji o finansijskoj reviziji institucija BiH za 2020 – 2023. godinu:
 - www.revizija.gov.ba
15. Medijski izvori:
 - klix.ba
 - fokus.ba
 - faktor.ba