



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

[www.revizija.gov.ba](http://www.revizija.gov.ba)



## REVIZIJA UČINKA

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

---

Sarajevo, prosinac 2025. godine

Naslovnica: 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](http://www.revizija.gov.ba)



## **IZVJEŠĆE REVIZIJE UČINKA**

# **„EFIKASNOST INSTITUCIJA BiH U USPOSTAVI JEDNOOBRAZNOG RASPOREĐIVANJA UPOSLENOG UNUTAR PLATNOG RAZREDA“**

Sarajevo, prosinac 2025. godine



## **Efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda**

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

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

Nalazi revizije ukazuju na to da institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda. Različito tumačenje ključnih kriterija dovelo je do neujednačene primjene Metodologije prilikom raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda na temelju stručnog i naučnog zvanja, ocjena rada, internog premještaja i upošljavanja putem javnog natječaja. Ministarstvo financija i trezora BiH nije uspostavilo efikasan nadzor nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i pravodobnog predlaganja izmjena propisa, kao i sustavne komunikacije sa institucijama BiH u svezi s njenom primjenom, što je imalo utjecaj na neujednačenu praksu primjene Metodologije i pravnu nesigurnost u institucijama BiH.

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

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

### **GLAVNI REVIZOR**

Hrvoje Tvrtković, v.r.

### **ZAMJENIK**

#### **GLAVNOG REVIZORA**

Nedžad Hajtić, v.r.

### **ZAMJENICA**

#### **GLAVNOG REVIZORA**

Neda Močević, v.r.



## Kazalo

1. UVOD .....	10
1.1. Pozadina problema i motivi za reviziju.....	10
1.2. Cilj, opseg i ograničenja revizije .....	11
1.3. Revizijska pitanja i kriteriji revizije .....	13
1.4. Kriteriji revizije.....	13
1.5. Metode revizije i izvori informacija .....	15
1.6. Struktura izvješća .....	16
2. NAPREDOVANJE UPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BiH UNUTAR PLATNOG RAZREDA ..	17
2.1. Osnovne informacije o napredovanju uposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda .....	17
2.2. Statistički podaci o napredovanju uposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda .....	20
3. NALAZI.....	23
3.1. Neujednačena primjena Metodologije za napredovanje uposlenih u institucijama BiH	23
3.1.1. Neujednačena primjena Metodologije po osnovu napredovanja u viši unutarnji platni razred nakon stjecanja višeg stupnja 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 uposlenog po osnovu stjecanja višeg stupnja 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 svezi s priznavanjem stručnih ili naučnih zvanja stečenih prije uposlenja 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 uposlenih unutar platnih razreda u slučajevima internog ili eksternog premještanja i javnog oglasa .....	28
3.2. Neefikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda .....	29
3.2.1. Konzistentnost politika koje reguliraju plaće uposlenih.....	31
4. ZAKLJUČCI .....	32
4.1. Neujednačena primjena Metodologije.....	32
4.2. Neefikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije .....	32
5. PREPORUKE .....	34
6. PRIVICI .....	36
Privitak 1: Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH.....	37

Privitak 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina .....	38
Privitak 3: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina .....	39
Privitak 4: Procijenjeni financijski utjecaj broja napredovanja uposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće .....	40
Privitak 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godina .....	41
Privitak 6: Reference .....	42

## Korištene skraćenice

<b>Skraćenice</b>	<b>Puni naziv</b>
AFIV	Agencija za forenzična ispitivanja i vještačenja BiH
ALMS	Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH
BiH	Bosna i Hercegovina
DKPT	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH
EU	Europska unija
FUK	Financijsko upravljanje i kontrola
IM	Institut za mjeriteljstvo BiH
APIK	Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije u BiH
APP	Agencija za policijsku potporu BiH
PARCO	Ured koordinatora za reformu javne uprave BiH
MFT	Ministarstvo financija i trezora BiH
RAK	Regulatorna agencija za komunikacije BiH
Povjerenstvo za plaće	Povjerenstvo za plaće i naknade u institucijama BiH
MO	Ministarstvo obrane BiH
Prijedlog izmjena Metodologije	Prijedlog izmjena Metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda
MVP	Ministarstvo vanjskih poslova BiH
Metodologija	Metodologija za raspoređivanje uposlenog 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 sažetak:**

Revizija je provedena s ciljem ispitati jesu li institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda. U nastavku su najvažniji nalazi i preporuke revizije:

### **Neujednačena primjena Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda u institucijama BiH**

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

### **Neefikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda**

- MFT, u skladu sa Zakonom o plaćama, ima nadležnost nad primjenom ovog zakona i Metodologije, ali nije uspostavio efikasan sustav nadzora u okviru evaluacije, ažuriranja i pravodobnog predlaganja izmjena propisa (Metodologije).
- Povjerenstvo za plaće identificiralo je nepravilnosti 2021. i pripremlilo Prijedlog izmjena, koji MFT nije pravodobno prosljedio Vijeću ministara BiH, a nakon isteka mandata Povjerenstva 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 pravodobno reagiranje na neujednačenosti.
- Nema dostupnih podataka o fiskalnim efektima pomjerenja uposlenih unutar platnih razreda, što otežava procjenu utjecaja na proračun institucija BiH.
- Nedostatak jasne i konzistentne politike plaća doveo je do situacija u kojima koeficijenti nižerangiranih uposlenih, uslijed napredovanja, premašuju koeficijente višerangiranih pozicija, što narušava pravičnost i motivaciju uposlenih.

***Preporuka Ministarstvu financija i trezora BiH:***

- ***Analizirati postojeći proces raspoređivanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i poduzeti 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 sudbenoj praksi i mišljenjima MFT-a, uz unapređenje unutarnje kontrole i edukacije.***

# 1. UVOD

## 1.1. Pozadina problema i motivi za reviziju

Javna uprava je temelj za funkcioniranje države, a pretpostavka za navedeno jeste kvaliteta i sposobnost službenika koji su dio tog sustava. Da bi se održala kvaliteta i sposobnost državnih službenika, koji bi mogli odgovoriti sve opsežnijim 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.<sup>1</sup>

Funkcionalan i pravedan proces raspoređivanja uposlenih, zasnovan na jasno definiranim kriterijima i jedinstvenoj primjeni propisa, predstavlja temelj za jačanje odgovornosti i profesionalnog razvoja uposlenih u institucijama BiH. Time se izravno doprinosi i jačanju integriteta institucija, te efikasnijem ispunjavanju njihovih zakonskih i strateških ciljeva.

Na temelju Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Zakon o plaćama)<sup>2</sup> Vijeće ministara BiH (VM BiH) je donijelo<sup>3</sup> Metodologiju za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda (Metodologija)<sup>4</sup>. Metodologija je donesena na prijedlog Povjerenstva za plaće i naknade u institucijama BiH (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo za plaće)<sup>5</sup> koje je detaljnije utvrdilo kriterije za raspoređivanje uposlenog 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 načela jednakosti i pravičnosti.<sup>6</sup>

Izvešća financijske revizije<sup>7</sup> kao i medijski članci<sup>8</sup>, 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 obvezama koje BiH ima u procesu europskih integracija. Efikasno upravljanje ljudskim resursima dio je šireg konteksta reforme javnih financija i izravno je povezano s ispunjavanjem obveza iz 14 ključnih prioriteta Europske komisije, te sa poglavljem 32 pravne stečevine EU, koje se odnosi na financijski nadzor.<sup>9</sup> U tom smislu, uspostava funkcionalnog procesa za raspoređivanje uposlenih predstavlja važan korak ka jačanju odgovornosti i profesionalizacije javne uprave, a time i ka unapređenju transparentnosti i svrsishodnog trošenja javnih sredstava. Takav sustav

<sup>1</sup> Uloga i organiziranje funkcije upravljanja ljudskim potencijalima u suvremenoj javnoj upravi, Gregor Virant

<sup>2</sup> Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH, članak 54, stavak (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).

<sup>3</sup> 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 listopadu 2020. godine, kada je i stupila na snagu.

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

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

<sup>6</sup> Napredovanje unutar platnih razreda po osnovu kombiniranja kalendarskih godina po osnovu ocjene rada, različito postupanje za napredovanje po osnovu potvrda/uvjerenja visokoškolskih ustanova iz zemlje i inozemstva, napredovanje po jednom osnovu i da po tom osnovu više uposleni ne može napredovati.

<sup>7</sup> Izvešća o obavljenoj financijskoj reviziji za 2020., 2021., 2022. i 2023. godinu. [www.revizija.gov.ba](http://www.revizija.gov.ba)

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

<sup>9</sup> <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>

doprinosi jačanju povjerenja u institucije BiH i osigurava jednak tretman svih uposlenih prilikom napredovanja unutar platnih razreda.

Sve navedeno motiviralo 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, opseg i ograničenja revizije**

### **Cilj revizije**

Cilj revizije je ispitati jesu li institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda.

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

### **Opseg i ograničenja revizije**

Predmet revizije bile su aktivnosti institucija BiH iz uzorka na raspoređivanju uposlenih unutar platnih razreda u razdoblju 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 financija i trezora BiH (MFT) u svezi s nejasnoćama u primjeni Metodologije. Također, predmet analize bila su mišljenja MFT-a na zahtjeve institucija, kao i ispitivanje jesu li institucije postupale u skladu s tim mišljenjima. Razmatrani su prigovori uposlenih na rješenja o raspoređivanju unutar platnih razreda i aktivnosti institucija po osnovu tih prigovora. Analizirane su i presude Suda BiH u svezi s primjenom Metodologije i ostvarivanjem prava uposlenih u radnim odnosima.

Prikupljeni su podaci o broju napredovanja uposlenih u institucijama iz uzorka koji su se pomjerali unutar platnih razreda od početka primjene Metodologije do konca 2024. godine. Analizirani su i financijski utjecaji napredovanja uposlenih unutar platnih razreda na proračun institucija BiH, te podaci o približavanju plaća uposlenih u različitim platnim razredima na temelju primjene Metodologije.

Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godine prikupljeni su na temelju zbrojnih izvješća o ocjenjivanju državnih službenika u institucijama BiH, koje nam je dostavila Agencija za državnu službu BiH. Zbrojno izvješće za 2024. godinu nije bilo dostupno u trenutku provedbe revizije.<sup>10</sup>

Revizija je obuhvatila i aktivnosti MFT-a u svezi sa osiguravanjem ujednačene primjene Metodologije u institucijama BiH od 2020. godine do završetka studije. Ispitano je je li MFT

---

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

poduzimao pravodobne aktivnosti u praćenju primjene Metodologije, kao i aktivnosti na pripremi izmjena Metodologije s ciljem uspostavljanja efikasnijeg nadzora nad ovim procesom.

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

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

Detaljna analiza provedena je na uzorku institucija BiH koji je odabran na temelju analize izvješća financijske revizije Ureda za reviziju za razdoblje 2020. – 2023. godina. U okviru te analize obuhvaćena su izvješća o obavljenoj financijskoj reviziji za 74 institucije BiH, a kod 13 institucija identificirane su neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije. Više o neujednačenostima i nepravilnostima u primjeni Metodologije koje su identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina se može vidjeti u Privitku 2 – Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina. Od ukupno 13 institucija BiH kod kojih su uočene neujednačenosti i nepravilnosti u uzorak smo izabrali šest institucija BiH<sup>11</sup> vodeći računa da budu obuhvaćeni svi identificirani oblici neujednačene i nepravilne primjene Metodologije. Također, u uzorak su uvrštene i četiri institucije BiH<sup>12</sup> za koje smo imali saznanja kako postoje sudbene 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 temelju tih kriterija, u narednoj tablici prikazane su institucije BiH odabrane za uzorak studije.

**Tablica 1: Institucije izabrane u uzorak revizije**

Red. br.	Naziv institucije BiH
1.	Agencija za forenzična 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 financija i trezora BiH (MFT)
5.	Ministarstvo obrane 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 potporu 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 tijekom provedbe ove revizije. Ipak, dostupnost informacija od strane revidiranih institucija u pogledu procjene financijskog utjecaja

<sup>11</sup> ALMS, DKPT, IM, MO, MVP, RAK

<sup>12</sup> AFIV, APIK, APP, PARCO

raspoređivanja uposlenih 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 utjecalo na pouzdanost i točnost ovog izvješća.

### 1.3. Revizijska pitanja i kriteriji revizije

Nakon što je utvrđen cilj revizije, definirano je opće revizijsko pitanje koje glasi:

#### **Jesu li institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda?**

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

1. Primjenjuju li institucije BiH ujednačeno Metodologiju za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda?
2. Je li uspostavljen efikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda?

### 1.4. Kriteriji revizije

Kriteriji revizije predstavljaju mjerila za procjenu efikasnosti u predmetu revizije i odgovaraju revizijskim pitanjima. Ovi kriteriji su zasnovani na važećim zakonskim i podzakonskim aktima, kao i sudbenoj 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 BiH<sup>13</sup>, Zakonu o financiranju institucija BiH<sup>14</sup>, Zakonu o radu u institucijama BiH<sup>15</sup>, Zakonu o državnoj službi u institucijama BiH<sup>16</sup>, Zakonu o upravnom postupku<sup>17</sup>, Metodologiji za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda<sup>18</sup>, Pravilniku o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole<sup>19</sup>, Odluci o formiranju Povjerenstva za plaće i naknade u institucijama BiH<sup>20</sup> i Upitniku o samoprocjeni sustava financijskog upravljanja i kontrole<sup>21</sup>, Međunarodnoj organizaciji rada<sup>22</sup>, Konvenciji br. 100 o jednakim naknadama za rad jednake vrijednosti<sup>23</sup>, Konvenciji br. 111 o diskriminaciji u upošljavanju i zanimanju<sup>24</sup>, Preporuci br. 105 Međunarodne organizacije rada o razvoju ljudskih resursa<sup>25</sup> i Adamsovoj teoriji

<sup>13</sup> Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH, članak 54, stavak (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).

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

<sup>15</sup> 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)

<sup>16</sup> 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)

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

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

<sup>19</sup> Pravilnik o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

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

<sup>21</sup> Upitnik o samoprocjeni sustava financijskog upravljanja i kontrole (u skladu s člankom 3. stavak (2) Pravilnika o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole Središnja harmonizacijska jedinica Ministarstva financija i trezora Bosne i Hercegovine)

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

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

<sup>24</sup> Convention C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)

<sup>25</sup> Recommendation R195-Human Resources Development Recommendation, 2004 (No.195)

pravičnosti (Equity Theory)<sup>26</sup>. Pored prethodno navedenog, kriteriji su uspostavljeni i na temelju presuda Suda BiH i utvrđenih sudbenih praksi vezanih za primjenu Metodologije.

### **Kriteriji za prvo revizijsko potpitanje:**

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

Uposleni u institucijama BiH napreduju u viši unutarnji razred na temelju ocjena rada za kalendarske godine koje dolaze jedna iza druge, a ne različitom kombinacijom kalendarskih godina kako bi se ispunili uvjeti za napredovanje. Temelj za napredovanje u platnim razredima u svim institucijama BiH se ujednačeno primjenjuje u skladu s odredbama Metodologije, bez proizvoljnih tumačenja ili odstupanja.<sup>30</sup>

Napredovanje uposlenih na više radno mjesto i raspoređivanje novouposlenih u odgovarajući platni razred se vrši u skladu s odredbama Metodologije i važećih zakonskih propisa, na način koji osigurava dosljednost i jednak tretman uposlenih u institucijama BiH.<sup>31</sup>

Institucije BiH u slučaju nejasnoća u primjeni Metodologije redovito prate objavljena mišljenja MFT-a o primjeni Metodologije i pridržavaju se istih.<sup>32</sup> Institucije BiH za iste uvjete omogućavaju uposlenim jednaka prava raspoređivanja unutar platnog razreda.<sup>33</sup>

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

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Metodologija za raspoređivanje uposlenog 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

<sup>29</sup> Metodologija za raspoređivanje uposlenog 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);

<sup>30</sup> Metodologija za raspoređivanje uposlenog 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);

<sup>31</sup> 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)

<sup>32</sup> Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH; Odluka o formiranju Povjerenstva za plaće i naknade u institucijama BiH (Sl. gl. 59/19); Metodologija za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda, tumačenja MFT BiH u svezi s primjenom Metodologije, sudbene presude vezane za primjenu Metodologije.

<sup>33</sup> Metodologija za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda.

## Kriteriji za drugo revizijsko potpitanje:

U cilju uspostave kontrolnih aktivnosti MFT je osigurao praćenje primjene Metodologije i poduzimanje eventualnih korektivnih mjera u slučaju nejasnoća u njenoj primjeni. MFT prati i analizira primjenu Metodologije te po potrebi dostavlja VM BiH prijedlog izmjena Metodologije.<sup>34</sup>

MFT je osigurao komunikaciju s institucijama BiH kako bi im pružio pomoć u ujednačenoj primjeni Metodologije.<sup>35</sup> MFT vodi evidencije o zahtjevima/upitima institucija BiH u svezi sa primjenom Metodologije.<sup>36</sup> MFT redovito prati i analizira zahtjeve i upite institucija BiH u svezi s primjenom Metodologije, te na temelju provedene analize pruža smjernice i mišljenja s ciljem dosljedne i pravične primjene ovog procesa, kako bi svi uposleni ostvarili jednaka prava.<sup>37</sup> MFT pravodobno objavljuje mišljenja u svezi s primjenom Metodologije na svojoj internetskoj stranici kako bi ista bila dostupna svim institucijama BiH. VM BiH i MFT su uspostavili konzistentne politike plaća koje osiguravaju odnos plaća naspram odgovornosti uposlenih.<sup>38</sup>

### 1.5. Metode revizije i izvori informacija

Kako bi analizirali aktivnosti institucija BiH u oblasti raspoređivanja uposlenih unutar platnog razreda, revizorski tim se prethodno upoznao sa sadržajem relevantnih zakonskih i podzakonskih akata koji uređuju ovu oblast. Posebna pozornost 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 uposlenih. Dodatno, u obzir su uzete i međunarodne konvencije koje se odnose na radna prava i pravične uvjete rada, s ciljem osiguranja da raspoređivanje uposlenih bude u skladu s načelima 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 cjelovit uvid u postojeće prakse i bile temelj za davanje odgovora na postavljena revizijska pitanja.

Podaci su prikupljeni analizom sadržaja dokumentacije o raspoređivanju uposlenih u institucijama iz uzorka. Prikupljene informacije su međusobno uspoređivane i analizirane u

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

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

<sup>36</sup> Pravilnik o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

Upitnik o samoprocjeni sustava financijskog upravljanja i kontrole (u skladu s člankom 3. stavak (2) Pravilnika o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole Središnja harmonizacijska jedinica Ministarstva financija i trezora Bosne i Hercegovine); Odluka o formiranju Povjerenstva za plaće i naknade u institucijama BiH (Sl. gl. 59/19);

<sup>37</sup> Pravilnik o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole, SG 22/22

Upitnik o samoprocjeni sustava financijskog upravljanja i kontrole (u skladu s člankom 3. stavak (2) Pravilnika o godišnjem izvješćivanju o sustavu financijskog upravljanja i kontrole Središnja harmonizacijska jedinica Ministarstva financija i trezora Bosne i Hercegovine)

<sup>38</sup> 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)

odnosu na uspostavljene kriterije, na temelju čega su formulirani zaključci. Poseban fokus bio je stavljen na aktivnosti institucija vezane za prigovore uposlenih na rješenja o raspoređivanju, uključujući analizu presuda Suda BiH i utvrđene sudbene prakse u primjeni relevantne metodologije.

Dio informacija je prikupljen i putem elektroničke komunikacije sa uposlenima u institucijama iz uzorka, s kojima je revizorski tim prethodno uspostavio izravan kontakt.

U cilju sagledavanja usporednih međunarodnih iskustava, korišteni su i podaci dostupni na internetskim 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 izvješća Odjela za financijsku reviziju Ureda za reviziju.

## **1.6. Struktura izvješća**

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

Kroz poglavlje 2. daju se podaci i informacije neophodne za razumijevanje sustava 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 uposlenog unutar platnog razreda.

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

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

## 2. NAPREDOVANJE UPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BiH UNUTAR PLATNOG RAZREDA

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

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

Zakon o plaćama uređuje plaće i naknade uposlenih, imenovanih i izabranih osoba u institucijama BiH<sup>39</sup>. Prilikom određivanja iznosa plaća i drugih naknada uposlenima u institucijama BiH poštuju se sljedeća načela utvrđena Zakonom o plaćama<sup>40</sup>:

- a) Ista plaća za isti ili sličan posao – podrazumijeva da uposleni u institucijama BiH koji obavljaju iste ili slične poslove primaju istu osnovnu plaću<sup>41</sup> odnosno radna mjesta<sup>42</sup> iz različitih institucija BiH na kojima se obavljaju slični poslovi svrstavaju se u isti platni razred<sup>43</sup>.
- b) Nagrađivanje prema rezultatima rada – podrazumijeva da rukovoditelji institucija BiH, na bazi objektivnih kriterija mjerenja učinka koji se utvrđuju podzakonskim aktima, mogu za uposlene 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 obuhvaćaju što je moguće veći postotak ukupnih primanja uposlenih, podrazumijeva da se prilikom raspisivanja javnog oglasa za popunjavanje radnih mjesta obvezno objavljuje i podatak o pripadajućoj osnovnoj neto plaći za oglašena radna mjesta, te da se određuje i maksimalan iznos naknada koje uposleni u institucijama BiH mogu primiti u tijeku jedne fiskalne godine.
- d) Fiskalna odgovornost – podrazumijeva da će VM BiH prilikom utvrđivanja osnovice za obračun plaće uposlenom u instituciji BiH voditi računa o fiskalnoj održivosti, a s ciljem stvaranja uvjeta za neometano funkcioniranje institucija BiH.

Uposleni u institucijama BiH mogu napredovati unutar platnog razreda dodijeljenog radnom mjestu, na temelju kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama, koji uključuju<sup>44</sup>:

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

<sup>39</sup> Izuzev plaća i naknada sudija, tužitelja i određenih kategorija stručnog osoblja u pravosudnim institucijama koje se uređuju posebnim zakonom. članak 1. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

<sup>40</sup> Članak 2. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

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

<sup>42</sup> **Radno mjesto** je pozicija utvrđena aktom o unutarnjem ustroju u institucijama BiH, odnosno zakonom;

<sup>43</sup> **Platni razred** je klasifikacijski element koji se utvrđuje za svako radno mjesto u institucijama BiH prema kriterijima, i to prema: vrsti poslova, složenosti poslova radnog mjesta, vrsti i stupnju 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 funkcioniranje institucije kao i na bazi objektivnih kriterija mjerenja vrijednosti posla.

<sup>44</sup> Članak 54. stavak (6) Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

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

Ocjenjivanje uposlenih u institucijama BiH za njihov rad, što predstavlja jedan od kriterija za napredovanje uposlenih unutar platnog razreda, uređeno je Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH<sup>45</sup> i Zakonom o radu u institucijama BiH<sup>46</sup>, te podzakonskim aktima.<sup>47</sup>

Radi osiguranja primjene i provedbe Zakona o plaćama, VM BiH je početkom 2009. godine formirao Povjerenstvo za plaće<sup>48</sup> čiji je zadatak između ostalog bio i utvrđivanje kriterija za napredovanje uposlenih unutar platnog razreda, a na temelju kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama. Povjerenstvo za plaće je, u skladu sa Zakonom o plaćama, neovisno interresorno radno tijelo koje ima sedam članova, a koje imenuje VM BiH<sup>49</sup>.

Povjerenstvo za plaće je izradilo Metodologiju<sup>50</sup>, koju je VM BiH usvojio 2011. godine. Ovim dokumentom utvrđen je način i postupak raspoređivanja uposlenog u institucijama BiH u unutarnji platni razred, te detaljno razrađeni kriteriji za napredovanje uposlenih.

U skladu s izmjenama Zakona o plaćama<sup>51</sup>, napredovanje uposlenih u institucijama BiH unutar platnog razreda nije primjenjivano u razdoblju od 2009. godine pa sve do listopada 2020. godine, kada je VM BiH usvojio izmjene i dopune Metodologije<sup>52</sup>. Prijedlog izmjena i dopuna Metodologije je izradilo Povjerenstvo za plaće koje je formirao VM BiH 2019. godine<sup>53</sup>. Ovo novoformirano Povjerenstvo za plaće je između ostalog zaduženo i za praćenje primjene Metodologije u institucijama BiH i poduzimanje 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 uposlenih unutar konkretnog platnog razreda.

Izmjenama Zakona o plaćama iz 2022. godine<sup>54</sup>, koeficijenti za obračun plaća uposlenih povećani su za 0,2 za određena radna mjesta u institucijama BiH. Povećanje se odnosi na sva radna mjesta do razine šefa odsjeka.

U skladu s Metodologijom, napredovanje uposlenih u institucijama BiH vrši se kroz raspoređivanje uposlenih u viši unutarnji platni razred utvrđen za konkretan platni razred.

<sup>45</sup> 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);

<sup>46</sup> 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);

<sup>47</sup> Prikupljeni su podaci Agencije za državnu službu o zbrojnim godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020.–2024. godine koji pokazuju kako je 86 % uposlenih ocijenjeno ocjenom "naročito uspješan", dok je 14 % dobilo ocjenu "uspješan". Ovi podaci ukazuju na visoke ocjene većine uposlenih, što je rezultiralo ubrzanim napredovanjem kroz unutarnje platne razrede. Iako ovi podaci nisu korišteni kao temelj za utvrđivanje revizijskog nalaza, predstavljeni su radi boljeg razumijevanja dinamike napredovanja kroz unutarnje platne razrede. Podaci o ovome se mogu vidjeti u Pravitku 5 – Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godina. Relevantni i usporedivi podaci o ocjenama za ostale kategorije uposlenih nisu dostupni.

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

<sup>49</sup> Šest članova radnog tijela čine stručnjaci iz institucija BiH, s tim da jednog člana u sastav radne skupine imenuje sindikat, a jedan član je neovisni ekspert koji nije uposlen u institucijama BiH.

<sup>50</sup> Metodologija za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12);

<sup>51</sup> Članak 3. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 75/09); Članak 5. Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 50/12); Članak 1. Zakona o izmjeni Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 94/16); Članak 2. Zakona o izmjenama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH (Službeni glasnik BiH, broj: 65/20);

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

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

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

Rješenje o raspoređivanju uposlenog u unutarnji platni razred donosi rukovoditelj institucije BiH. Uposleni u institucijama BiH mogu protiv rješenja podnijeti prigovor rukovoditelju institucije BiH, kao i pokrenuti spor pred Sudom BiH.

Prema Metodologiji, uposleni napreduje u viši unutarnji platni razred u sljedećim slučajevima:

- a) kada u posljednje dvije ocijenjene kalendarske godine dobiva u kontinuitetu ocjenu „naročito uspješan“ za rad na radnom mjestu na koje je trenutačno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutačno radno mjesto;
- b) kada u posljednje četiri ocijenjene kalendarske godine dobiva u kontinuitetu najmanje ocjenu „uspješan“ za rad na radnom mjestu na koje je trenutačno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutačno radno mjesto;
- c) kada je vraćen ili kada se vraća na radno mjesto nakon razdoblja od minimalno četiri godine provedene na javnoj, savjetničkoj ili sličnoj funkciji na razini institucija BiH, pod uvjetom da je njegov rad za navedeno razdoblje pozitivno ocijenjen. Napredovanje se vrši u odnosu na platni razred u kojem je uposleni bio prije imenovanja na neku od navedenih funkcija;
- d) nakon stjecanja jednog višeg stupnja stručnih ili naučnih zvanja iz oblasti koja potpada pod osnovnu djelatnost institucije BiH ukoliko ispunjava sljedeće uvjete:
  - da je stečeno zvanje u izravnoj svezi s opisom poslova radnog mjesta na koje je uposleni 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 razdoblju ocjenjivanja nije dobio ocjenu „ne zadovoljava“.

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

U slučaju internog ili eksternog premještaja uposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga, prema Metodologiji isti se raspoređuje u unutarnji platni razred u kojem je bio prije premještaja. Uposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred, u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima, raspoređuje se u unutarnji platni razred s neposredno višim koeficijentom. Uposleni koji prvi put stupa u radnopravni status u instituciji BiH raspoređuje se u nulti platni razred.<sup>55</sup> Sve detaljne informacije o kriterijima za napredovanje uposlenih u institucijama BiH u viši unutarnji platni razred definirane su u Metodologiji<sup>56</sup>.

Nadzor nad primjenom Zakona o plaćama vrši MFT<sup>57</sup>. Pošto je Metodologija podzakonski akt koji proizlazi iz Zakona o plaćama, MFT također vrši nadzor nad primjenom Metodologije. Prema navodima sugovornika iz MFT-a, nadzor nad primjenom Metodologije se vrši putem davanja mišljenja institucijama BiH o primjeni Metodologije.

<sup>55</sup> Članak 8. Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda (Službeni glasnik BiH, broj: 6/12, 76/20);

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

<sup>57</sup> Članak 53. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH;

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

U razdoblju od početka primjene Metodologije, tj. od listopada 2020. godine do konca 2024. godine, broj napredovanja uposlenih u institucijama BiH unutar platnih razreda je iznosio oko 15.819 napredovanja, od čega se 7.771 napredovanje odnosi na državne službenike<sup>58</sup>, a 8.048 na uposlenike u institucijama BiH<sup>59</sup>. Prosječan broj uposlenih u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina je bio oko 21.750 uposlenih<sup>60</sup>. Detaljni podaci o broju napredovanja uposlenih u institucijama BiH se mogu vidjeti u Privitku 3: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina.

U narednoj tablici prikazan je raspored ukupnog broja napredovanja uposlenih u institucijama BiH i prosječnog broja uposlenih u institucijama BiH po godinama, za razdoblje 2020. – 2024. godina.

**Tablica 2: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i prosječan broj uposlenih u institucijama BiH po godinama**

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

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

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

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

<sup>59</sup> Prezentirani podaci se odnose na ukupan broj institucija BiH, izuzev Ureda za reviziju institucija BiH (74 institucije BiH). Prezentirani podaci o ukupnom broju napredovanja uposlenih u institucijama BiH su utvrđeni na temelju podataka MFT-a za pojedinačne institucije BiH, osim za MO BiH za koje su podaci o broju napredovanja unutar platnog razreda utvrđeni na temelju podataka MO BiH dostavljenih Uredu za reviziju za potrebe obavljanja financijske revizije.

<sup>60</sup> Prosječan broj uposlenih u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina izračunat na temelju podataka iz Izvješća o izvršenju proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH za 2020., 2021., 2022., 2023. i 2024. godinu (Obrazac 4 – Posebni podaci o plaćama i broju uposlenih).

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

Radno mjesto/Platni razred (B8-B1)	Broj napredovanja unutar platnih razreda u razdoblju 2020. – 2024.
Ravnatelj upravne organizacije, ravnatelj stalnog tijela VM BiH, pomoćnik ravnatelja UNO BiH/B8	31
Tajnik ministarstva, zamjenik rukovoditelja upravne organizacije, tajnik s posebnim zadatkom, tajnik u Predsjedništvu BiH/B7	29
Pomoćnik ministra, rukovodeći državni službenici (tajnik parlamentarnog povjerenstva, pomoćnik tajnika doma, pomoćnik tajnika Zajedničke službe, rukovoditelj sektora)/B6	278
Pomoćnik rukovoditelja upravne organizacije, tajnik upravne org., šef osnovne org. jedinice Predsjedništva BiH, šef odjela u UNO BiH/B5	449
Šef odsjeka, šef skupine u UNO BiH/B4	1.298
Stručni savjetnik/B3	2.743
Viši stručni suradnik/B2	1.810
Stručni suradnik/B1	1.133
<b>Ukupno</b>	<b>7.771</b>

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

**Tablica 4: Broj napredovanja uposlenika u institucijama BiH po radnom mjestu/platnom razredu u razdoblju 2020. – 2024. godina**

Radno mjesto/Platni razred (C6-C1)	Broj napredovanja unutar platnih razreda u razdoblju 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
<b>Ukupno</b>	<b>8.048</b>

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

Od 11 institucija BiH iz uzorka, devet institucija<sup>61</sup> je dostavilo podatke o procijenjenom finansijskom utjecaju broja napredovanja uposlenih na rashode za plaće u razdoblju 2020. – 2024. godina, u neto i bruto<sup>62</sup> finansijskom iznosu. Dostavljeni podaci o procijenjenom bruto finansijskom iznosu napredovanja unutar platnih razreda u devet institucija iz uzorka su sumirani i prikazani u tablici u nastavku. U tablici je prikazano i izvršenje proračuna za bruto plaće i naknade u razdoblju 2020. – 2024. godina za devet institucija iz uzorka.

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> Neto finansijski iznos uvećan za prosječnu stopu poreza i doprinosa.

**Tablica 5: Procijenjeni bruto finansijski iznos napredovanja uposlenih unutar platnog razreda i bruto plaće i naknade u devet institucija iz uzorka u razdoblju 2020. – 2024. (u tisućama KM)**

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

Izvor: Ured za reviziju, na temelju podataka institucija BiH iz uzorka i na temelju podataka iz Izvješća o obavljenoj finansijskoj reviziji institucija iz uzorka za 2020., 2021., 2022., 2023. i 2024. godinu (Tablica – Pregled rashoda proračuna).

Kao što je prikazano u tablici, povećanje rashoda za plaće za razdoblje 2020. – 2024. godina po osnovu napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u devet institucija BiH iz uzorka je iznosilo oko 1,1 milijun KM u bruto iznosu (oko 700 tisuća KM u neto iznosu). Broj napredovanja unutar platnih razreda u ovih devet institucija BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina je bio oko 2.131. Detaljni podaci o ovome se mogu vidjeti u Pravitku 4 – Procijenjeni finansijski utjecaj broja napredovanja uposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće.

### 3. NALAZI

Nalazi revizije prikazuju odstupanja od kriterija koje je revizija koristila prilikom procjene jesu li institucije BiH efikasne u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog 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 uposlenih, kao i do pokretanja upravnih sporova. MFT, kao nadležna institucija za nadzor nad primjenom Metodologije, nije osigurao efikasno praćenje njene provedbe niti uspostavio odgovarajuće kontrolne aktivnosti i korektivne mjere u slučaju nejasnoća u primjeni. U nastavku teksta su prikazani nalazi do kojih se došlo u tijeku revizije.

#### 3.1. Neujednačena primjena Metodologije za napredovanje uposlenih 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 uposlenih i narušavanja načela pravičnosti u sustavu plaća.

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

- neujednačeno postupanje prilikom napredovanja u viši unutarnji platni razred nakon stjecanja višeg stupnja 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 uposlenog unutar platnog razreda, što dovodi do pravne nesigurnosti, nejednakog ostvarivanja prava iz radnih odnosa i narušavanja načela pravičnosti.*

##### 3.1.1. Neujednačena primjena Metodologije po osnovu napredovanja u viši unutarnji platni razred nakon stjecanja višeg stupnja stručnog ili naučnog zvanja

Analizom procesa napredovanja uposlenih unutar platnih razreda po osnovu stjecanja višeg stupnja stručnog ili naučnog zvanja utvrđeno je kako institucije BiH iz uzorka neujednačeno primjenjuju Metodologiju. Takva neujednačena primjena dovodi do pravne nesigurnosti, nejednakog ostvarivanja prava uposlenih i narušavanja načela pravičnosti u sustavu plaća. U narednoj tablici je prikazana primjena Metodologije u 11 institucija BiH iz uzorka u kojima je utvrđena nejednoobrazna primjena po osnovu napredovanja u viši unutarnji platni razred nakon stjecanja višeg stupnja stručnog ili naučnog zvanja.

**Tablica 6: Napredovanje u viši unutarnji platni razred nakon stjecanja višeg stupnja 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 stupnja stručnog ili naučnog zvanja	Razmatra je li stečeni viši stupanj stručnog ili naučnog zvanja u izravnoj svezi s temom naučnog rada	Odobrava napredovanje po osnovu višeg stupnja stručnog ili naučnog zvanja koje je stečeno prije uposlenja u instituciji BiH
1.	<b>AFIV</b>	NE	NE	NE	NE
2.	<b>ALMS</b>	NE	NE	NE	DA
3.	<b>APIK</b>	NE	NE	DA	DA
4.	<b>APP</b>	NE	NE	NE	DA
5.	<b>DKPT</b>	NE	DA	NE	DA
6.	<b>MFT</b>	NE	NE	DA	DA
7.	<b>MO</b>	DA	NE	NE	DA
8.	<b>MVP</b>	DA	NE	NE	DA
9.	<b>IM</b>	DA	DA	NE	DA
10.	<b>PARCO</b>	NE	NE	NE	DA
11.	<b>RAK</b>	NE	NE	NE	DA

Izvor: Ured za reviziju na temelju podataka institucija iz uzorka

Na temelju provedene analize utvrđeno je kako postoji niz neujednačenosti u primjeni Metodologije. Elaboraciju primjera ovih neujednačenosti prezentiramo u naredna četiri poglavlja.

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

Analizom je utvrđeno nepriznavanje mišljenja MFT od strane pojedinih institucija iz uzorka u svezi s korištenjem uvjerenja o ekvivalenciji kao temelja 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 kako su tri od 11 institucija BiH<sup>63</sup> iz uzorka prihvaćale "uvjerenje o ekvivalenciji" kao temelj za napredovanje u viši unutarnji platni razred, što nije u skladu s mišljenjem MFT-a o primjeni Metodologije<sup>64</sup> niti sa drugostupanjskim presudama Suda BiH. Presude Suda BiH potvrđuju da uposleni uvjerenjem o ekvivalenciji stečene akademske titule nije ostvario viši stupanj 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 uposleni u institucijama iz uzorka koje nisu priznavale uvjerenje o ekvivalenciji kao temelj za napredovanje pokrenuli tužbe<sup>65</sup>, koje su rezultirale sudbenim presudama u kojima je potvrđeno kako

<sup>63</sup> MO, MVP i IM

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

<sup>65</sup> APP, PARCO i AFIV

ekvivalencija ne može biti temelj za napredovanje.<sup>66</sup> Ovo ukazuje na pravne probleme u primjeni Metodologije, kao i na nezadovoljstvo uposlenih koji smatraju kako im priznavanje uvjerenja o ekvivalenciji nije omogućilo napredovanje unutar institucije.

### **3.1.1.2. Neujednačena primjena Metodologije prilikom napredovanja uposlenog po osnovu stjecanja višeg stupnja naučnog ili stručnog zvanja više puta**

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

Tri od 11 institucija BiH iz uzorka su odobravale napredovanje uposlenih po osnovu stečenog višeg stupnja stručnog ili naučnog zvanja više puta. Prema mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije<sup>67</sup>, uposleni može napredovati samo jednom u viši unutarnji platni razred po osnovu stjecanja višeg stručnog ili naučnog zvanja iz oblasti koja se odnosi na temeljnu djelatnost institucije. Nakon što uposleni ostvari napredovanje po ovom osnovu, nije moguće dodatno napredovanje na temelju istog zvanja, bez obzira na promjenu radnog mjesta.<sup>68</sup>

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

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

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

Revizijom je utvrđeno kako 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 načelo pravičnosti pri odlučivanju o napredovanju

---

<sup>66</sup> Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 044952 24 Gž od 3. 7. 2024. godine „... prema zaključku drugostupanjskog vijeća tužitelji ekvivalencijom stečenih akademskih titula nisu ostvarili viši stupanj stručnih i naučnih zvanja u smislu članka 6 stavak 6 Metodologije...“

Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 044952 23 P od 12. 4. 2024. godine „...tužitelji nisu ostvarili dodatno obrazovanje, u okviru kojeg su stekli veći stupanj znanja i zvanja, a posebno ne u odnosu na onaj stupanj koji se traži za obavljanje poslova na koje su tužitelji raspoređeni...“

Presuda Suda BiH, broj S1 3 P 046129 23 od 29. 11. 2024. godine „...po ocjeni suda, tužitelj označen ekvivalencijom stečene akademske titule nije ostvario viši stupanj stručnog i naučnog zvanja, tako da navedeno Uvjerenje ne može biti osnovom njegova 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 (prvostupanjska presuda protiv AFIV-a presuđeno u korist uposlenog „...kako iz označenog Uvjerenja o ekvivalenciji proizilazi da ranije stečeno zvanje tužitelja 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 stupanj jer je viši u odnosu na stupanj zvanja propisan za radno mjesto na koje je tužitelj raspoređen u smislu odredbi članka 6. stavak 5. i 6. Metodologije...“.

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

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

<sup>68</sup> Članak (8) Metodologije: “ Po jednom osnovu uposleni napreduje u jedan viši unutarnji platni razred i po tom osnovu više ne može napredovati.“

<sup>69</sup> Članak 8., stavak 2. Metodologije: „Uposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima raspoređuje se u unutarnji platni razred s neposredno višim koeficijentom“.

uposlenih. Dvije institucije iz uzorka<sup>70</sup> 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 utjecati na efikasnost i dosljednost u raspoređivanju uposlenih unutar platnih razreda. U primjerima koji su dani uz Metodologiju ne spominje se tema naučnog rada, već se navode primjeri da institucije BiH trebaju razmatrati vezu između opisa poslova radnog mjesta i stečene više razine naučnog ili stručnog zvanja.<sup>71</sup>

#### **3.1.1.4. Neujednačena primjena Metodologije u svezi s priznavanjem stručnih ili naučnih zvanja stečenih prije uposlenja u instituciji BiH**

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

Postoje nejasnoće u pogledu toga da li se viša stručna ili naučna zvanja stečena prije uposlenja 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 uposlenih na temelju zvanja stečenih prije njihovog uposlenja u instituciji BiH.<sup>72</sup> Prema navodima sugovornika iz ove institucije, uvjet za napredovanje je stjecanje višeg stručnog ili naučnog zvanja tijekom radnog angažmana u samoj instituciji, a ne prije njegovog započinjanja. Takav pristup može ograničiti profesionalni razvoj uposlenih koji već posjeduju viša zvanja, a istovremeno dodatno potvrđuje potrebu za preciznijim definiranjem uvjeta za napredovanje u Metodologiji.

Prema navodima sugovornika iz MFT-a o primjeni Metodologije, u svezi s ovim pitanjem nije bilo upita institucija BiH, te iako se ovo pitanje ne tretira izričito u Metodologiji, neodobravanje napredovanja uposlenih na temelju zvanja stečenih prije uposlenja u institucijama BiH predstavlja njenu nepravilnu primjenu.<sup>73</sup>

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

Analizom procesa napredovanja unutar platnih razreda na temelju ocjena rada, utvrđeno je kako među institucijama obuhvaćenim uzorkom postoji razlika u primjeni Metodologije, što je rezultiralo neujednačenim postupanjem i nejednoobraznim napredovanjem uposlenih po ovom temelju.

Različita primjena kriterija za napredovanje u viši unutarnji platni razred dovela je do toga da je sedam institucija iz uzorka<sup>74</sup> odobravalo napredovanje uposlenima koji su ostvarili dvije uzastopne ocjene „naročito uspješan“ ili četiri uzastopne ocjene „uspješan“, pod uvjetom da su radili na istom ili sličnom radnom mjestu istog ranga kao i trenutačno radno mjesto.

<sup>70</sup> APIK i MFT. U APIK-u je prethodni rukovoditelj ove institucije odbio zahtjeve uposlenih za napredovanje, uz obrazloženje da tema njihovih naučnih radova nije u izravnoj svezi s opisom poslova radnog mjesta. Međutim, nakon promjene rukovodstva, isti ti zahtjevi su odobreni.

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

<sup>72</sup> AFIV

<sup>73</sup> Zabilješka sa sastanka održanog u MFT-u 18. 3. 2025. godine.

<sup>74</sup> AFIV, ALMS, APP, DKPT, MVP, IM, RAK

S druge strane, četiri institucije iz uzorka<sup>75</sup> drugačije su primjenjivale Metodologiju, na način da uposleni 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 izravno utječe na jednakost u ostvarivanju prava uposlenih.

Od ukupno 11 analiziranih institucija, dvije<sup>76</sup> su u određenom razdoblju primjenjivale oba pristupa raspoređivanja uposlenih po osnovu ocjena. Prema navodima sugovornika iz tih institucija, zbog nejasno definiranih odredbi Metodologije, privremeno je korištena tzv. kombinacija ocjena.<sup>77</sup>

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

U slučaju jedne institucije iz uzorka, utvrđena je praksa u kojoj je institucija odobravalala napredovanje na temelju kombinacije ocjena iz kalendarskih godina koje ne slijede kronološki jedna za drugom.<sup>81</sup> Prema mišljenju MFT-a o primjeni Metodologije, ocjene trebaju biti

---

<sup>75</sup> APIK, MFT, MO, PARCO

<sup>76</sup> ALMS, DKPT

<sup>77</sup> ALMS je na početku primjene Metodologije donosio rješenja na temelju „kombinacije ocjena“. Na temelju naknadnih konzultacija sa nadležnim Povjerenstvom za plaće, utvrđeno je da se s ocjenom „uspješan“, koja se dobije za jedno polugodišnje razdoblje ocjenjivanja, prekida kontinuitet ocjene „naročito uspješan“ pa je iz tog razloga izvršena izmjena prethodno određenog platnog razreda i koeficijenta dodijeljenog uposlenom. U jednom slučaju uposlena se žalila na izmjenu prvobitnog rješenja te joj je ALMS žalbu usvojio iz razloga što uposlena nije pristala na izmjenu rješenja. Po članku 254. stavak (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 temelju tog rješenja stekla pravo na to, pristane i ako se time ne vrijeđa pravo treće osobe. DKPT je različito postupao tako što je određenim uposlenim omogućavao napredovanje u viši unutarnji 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 drugostupanjsko povjerenstvo koje je po izjavljenom prigovoru dvije uposlenice na primjenu Metodologije poništilo prvobitno rješenje DKPT-a i uposlenicama utvrdio napredovanje u drugi unutarnji platni razred. U slučaju prigovora trećeg uposlenika po istom osnovu, drugostupanjsko povjerenstvo (različitog sastava u odnosu na prethodno) je odbilo prigovor i potvrdilo prvobitno rješenje DKPT-a.

<sup>78</sup> Metodologija se primjenjuje od 1. 9. 2020. godine, a kao prva godina od koje se računa ispunjenost uvjeta za napredovanje uposlenog u viši unutarnji platni razred po osnovu ocjene rada uzima se 2016. godina.

<sup>79</sup> Prema Metodologiji članak 6 stavak (1) uposleni napreduje u viši unutarnji 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 trenutačno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutačno radno mjesto. b) kada u posljednje četiri ocijenjene kalendarske godine, dobija u kontinuitetu najmanje ocjenu "uspješan", za rad na radnom mjestu na koje je trenutačno raspoređen, ili za rad na radnim mjestima istog ranga u odnosu na trenutačno radno mjesto, dok članak 5. (izmjena i dopuna 76/20) propisuje: (1) Prilikom prve primjene ove Metodologije, kao prva godina od koje se računa ispunjenost uvjeta za napredovanje uposlenog u viši unutarnji platni razred po osnovu ocjene rada, uzima se 2016. godina. (2) Institucija je dužna da prilikom utvrđivanja ispunjenosti uvjeta za napredovanje uposlenog u viši unutarnji platni razred u skladu s odredbom stavka (1) ovog članka ocijenjene godine uzima kalendarski kako dolaze, jednu iza druge, počev od 2016. godine, a ne različitim kombinacijom kalendarskih godina kako bi se ispunili uvjeti za napredovanje u viši unutarnji platni razred, utvrđeni odredbama članka 6. stavak (1) ove metodologije.

<sup>80</sup> Zabilješka sa sastanka održanog u MFT-u 18. 3. 2025. godine.

<sup>81</sup> RAK je za jednu uposleni donio rješenje o raspoređivanju u viši unutarnji platni razred na temelju kombinacije ocjena iz različitih kalendarskih godina (Rješenje od 8. 6. 2021. godine, broj: 03-02-2-89-112/20)

kontinuirane kako bi uposleni ostvario pravo na napredovanje. Ovakva odstupanja dovode do nepravilnosti u postupku i nepravednog tretmana uposlenih.

Također, jedna institucija iz uzorka<sup>82</sup> je za uposlene koje su koristile porodiljno odsustvo i u tom razdoblju nisu bile ocijenjene, kombinirala ocjene iz razdoblja prije i nakon odsustva. Ovo je dovelo do nejednakog tretmana uposlenih žena u institucijama BiH koje koriste zakonom zagwarantirano pravo na porodiljno 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.<sup>83</sup>

Praksa koja omogućava napredovanje zasnovano na kombinaciji ocjena iz nepovezanih godina, ili na temelju ocjena prije i nakon porodiljnog 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 uposlenih 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 uposlenih u unutarnji platni razred u slučajevima internog ili eksternog premještaja, kao i u slučajevima upošljavanja putem javnog oglasa. Ovo dovodi do neujednačenog postupanja i povećava rizik od narušavanja načela jednakosti i transparentnosti.

Metodologija ne propisuje jasno postupanje u ovakvim slučajevima, niti pravi jasnu razliku između internog i eksternog premještaja, s jedne strane, i upošljavanja putem javnog oglasa, s druge strane.<sup>84</sup> 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 uzorka<sup>85</sup> utvrđeno je kako je uposleni primljen putem javnog oglasa na radno mjesto na kojem mu je dodijeljen nulti platni razred.<sup>86</sup> Zatim je zaključkom ove institucije izvršena ispravka prvobitno dodijeljenog koeficijenta za obračun plaće te je uposlenom dodijeljen koeficijent iz višeg unutarnjeg platnog razreda.<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> PARCO je za dvije uposlene donio rješenje o raspoređivanju u viši unutarnji platni razred na temelju 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)

<sup>83</sup> U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o državnoj službi u institucijama BiH u članku 30. iza stavka 5. Zakona o državnoj službi u institucijama BiH dodaje se novi stavak 6. koji glasi: „U slučaju da državni službenik zbog bolovanja, porodiljnog 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 razdoblju za prethodnu godinu prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla.“ (Službeni glasnik BiH, broj 18/24).

<sup>84</sup> Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta, premještaj, upošljavanje, ocjena rada, upošljavanje je definirano 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 uposlenike.

<sup>85</sup> DKPT

<sup>86</sup> (2,73)

<sup>87</sup> 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 unutarnjeg platnog razreda (2,90). Prema navodima sugovornika 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 unutarnjeg platnog razreda.

Također, u jednoj instituciji iz uzorka<sup>88</sup> uposleni iz ove institucije je nakon provedenog kompletnog postupka javnog oglasa postavljen na drugo radno mjesto istog ranga, te je raspoređen u unutarnji platni razred u kojem je bio prije premještaja.<sup>89</sup> Uposleni je na prethodnom radnom mjestu na temelju ocjena rada napredovao te je razvrstan u treći unutarnji platni razred. Metodologija propisuje da se u slučaju internog ili eksternog premještaja uposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga uposleni raspoređuje u unutarnji platni razred u kojem je bio prije premještaja, međutim, Metodologijom nije propisano postupanje institucija BiH u slučaju postavljenja putem javnog oglasa.<sup>90</sup> U ovom slučaju uposleni 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 načela jednakosti i transparentnosti, što može rezultirati sudbenim sporovima, financijskim izdacima i reputacijskim posljedicama za institucije BiH.

### 3.2. Neefikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije za raspoređivanje uposlenog unutar platnog razreda

U skladu sa Zakonom o plaćama<sup>91</sup> MFT ima nadležnost za nadzor nad primjenom ovog zakona, što uključuje i nadzor nad primjenom Metodologije. Međutim, MFT nije uspostavio efikasan

*MFT nije uspostavio efikasan sustav nadzora nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i pravodobnog predlaganja izmjena propisa, kao i sustavne komunikacije s institucijama BiH u svezi s njenom primjenom.*

sustav nadzora nad primjenom Metodologije u okviru njene evaluacije, ažuriranja i pravodobnog predlaganja izmjena propisa, kao i sustavne komunikacije s institucijama BiH u svezi s njenom primjenom.

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

provedbe Metodologije, je još 2021. godine identificiralo određene nepravilnosti i nedorečenosti u važećim odredbama Metodologije.<sup>92</sup> S ciljem otklanjanja uočenih nedostataka, Povjerenstvo za plaće je pripremlilo Prijedlog izmjena Metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije (prijedlog izmjena Metodologije).<sup>93</sup> MFT nije prosljedio navedeni prijedlog izmjena Metodologije VM BiH na razmatranje i usvajanje. Mandat Povjerenstva istekao je u kolovozu 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

<sup>88</sup> MFT

<sup>89</sup> Na radno mjesto internog revizora-stručnog savjetnika nakon provedenog kompletnog postupka javnog natječaja postavljena je državna službenica koja je bila uposlena u MFT-u na radnom mjestu stručnog savjetnika za Dokument okvirnog proračuna institucija BiH, koja je na ovom radnom mjestu na temelju ocjena rada razvrstana u treći unutarnji platni razred s pripadajućim koeficijentom 3,20. Uposlena je raspoređena u isti unutarnji platni razred u kojem je bila prije premještaja.

<sup>90</sup> Prema Metodologiji člankom 8. stavak (1) je propisano da u slučaju internog ili eksternog premještaja uposlenog u instituciji BiH s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga, isti se raspoređuje u unutarnji platni razred u kojem je bio prije premještaja. Članak 8 stavak (2) Metodologije propisuje da uposleni koji se raspoređuje na više radno mjesto, a time i u viši platni razred u skladu sa zakonski utvrđenim pravilima raspoređuje se u unutarnji platni razred s neposredno višim koeficijentom. Članak 8 stavak (3) Metodologije definira da uposleni koji prvi put stupa u radnopravni status u instituciji BiH raspoređuje se u nulti platni razred. Prema navodima sugovornika iz MFT-a, prema Metodologiji uposleni koji prvi put stupa u radnopravni status institucija BiH raspoređuje se u nulti platni razred, dok se uposleni koji je već uposlen u institucijama BiH raspoređuje u unutarnji platni razred u kojem je već bio ili unutarnji platni razred s neposredno višim koeficijentom u ovisnosti raspoređuje li se s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto istog ranga ili se raspoređuje na više radno mjesto.

<sup>91</sup> članak 53

<sup>92</sup> Povjerenstvo za plaće je, tijekom primjene Metodologije uočilo određene nepravilnosti i nedorečenosti u odredbama Metodologije, te u cilju otklanjanja istih sačinilo Prijedlog metodologije o izmjenama i dopunama Metodologije.

<sup>93</sup> Prijedlog izmjena Metodologije Povjerenstvo za plaće je dostavilo MFT-u 23. 7. 2021. godine, broj: 22/21

2023. godine,<sup>94</sup> da bi ga naknadno povukao iz procedure bez obrazloženja.<sup>95</sup> Na prigovore o povlačenju prijedloga izmjena Metodologije koji je poslala članica Povjerenstva za plaće, MFT do zaključenja revizije nije dostavio obrazloženje za svoju odluku.<sup>96</sup>

MFT je odgovarao na upite institucija o primjeni Metodologije, ali nije uspostavljena sveobuhvatna evidencija dostavljenih upita institucija BiH i danih odgovora MFT. U dostupnoj dokumentaciji evidentirano je osam primjera odgovora MFT poslanih institucijama BiH u obliku obavještenja o pravilnoj primjeni Metodologije.<sup>97</sup> Međutim, ne postoji evidencija o svim upitima institucija BiH o nejasnoćama u primjeni Metodologije niti institucionalna memorija o danim mišljenjima, što otežava praćenje primjene Metodologije i umanjuje mogućnost pravodobnog reagiranja na uočene neujednačenosti u institucijama BiH. MFT ne raspolaže podacima o finansijskom utjecaju pomjeranja uposlenih unutar platnih razreda, što dodatno otežava ocjenu efekata primjene Metodologije na proračun institucija BiH.

Predstavnici MFT-a ističu kako nije uspostavljen inspekcijski nadzor nad propisima koji osiguravaju fiskalnu disciplinu. U cilju uspostavljanja inspekcijskog nadzora nad provedbom Zakona o financiranju 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 financiranju institucija BiH.<sup>98</sup> Međutim, ovaj prijedlog nije usvojen.<sup>99</sup>

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

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

<sup>95</sup> Prijedlog izmjena Metodologije MFT povukao iz procedure razmatranja na 46. izvanrednoj 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 – povučen s 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 kako 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 Povjerenstvu za plaće, kao ni MFT BiH. MFT BiH i Povjerenstvo za plaće su mišljenja kako bi predložene korekcije koje se odnose na priznavanje pravosudnog ispita kao temelja za napredovanje u viši unutarnji platni razred imale za posljedicu da i uposleni drugih struka ili zanimanja zahtijevaju priznavanje položenih ispita za stjecanje novih znanja ili vještina kao višeg stupnja 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.

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

<sup>97</sup> 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).

<sup>98</sup> Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o financiranju 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.

<sup>99</sup> Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o financiranju institucija BiH upućenog na razmatranje Parlamentarnoj skupštini BiH 14. 5. 2014. godine, broj: 05-50-1-140/14 je odbijen na 68. sjednici Zastupničkog doma Parlamentarne skupštine BiH, održanoj 12. 6. 2014. godine. Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o financiranju 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 Zastupničkog doma Parlamentarne skupštine BiH od 26. 2. 2020. godine) i upućen je kolegiju Zastupničkog doma Parlamentarne skupštine BiH radi usuglašavanja. Kolegij nije postigao suglasnost (Izvješće o nastojanju za postizanje suglasnosti i Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o financiranju institucija BiH od 27. 2. 2020. godine, broj: 01,02-02-1-1885/18).

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

Unapređenje javne unutarnje finansijske kontrole u BiH [https://enlargement.ec.europa.eu/system/files/2016-12/ipa\\_2015-037888.01-bih-improving\\_public\\_internal\\_financial\\_control.pdf](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-improving\_public\_internal\_financial\_control.pdf

### 3.2.1. Konzistentnost politika koje reguliraju plaće uposlenih

Nadležne institucije, VM BiH i MFT, nisu definirale jasne i konzistentne ciljeve politike plaća. Naime, Politikom plaća i naknada u institucijama BiH za razdoblje 2011. – 2014. godina (Politika plaća 2011. – 2014.) definirana su temeljna načela i kriteriji Politike plaća 2011. – 2014., utvrđeni odredbama Zakona o plaćama, uz istovremeno uvažavanje ekonomskog stanja i trendova u zemlji i okruženju. Jedno od načela Politike plaća 2011. – 2014. je bilo zadržati zakonski uspostavljene relativne odnose između najviše i najniže plaće u sustavu plaća kao i odnose između rukovodnih pozicija i ostalih uposlenih. Međutim, u narednim politikama plaća ovo načelo je izostavljeno.<sup>101</sup>

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

---

<sup>101</sup> Sugovornici iz MFT-a nisu imali konkretan odgovor zašto je u narednim politikama plaća ovo načelo izostavljeno.

## **4. ZAKLJUČCI**

Ured za reviziju je proveo studiju revizije učinka pod nazivom „Efikasnost institucija BiH u uspostavi jednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda.“ Proces primjene Metodologije nije bio efikasan ni dosljedan, što je dovelo do pravne nesigurnosti, neujednačenog ostvarivanja prava uposlenih i narušavanja načela pravičnosti u sustavu plaća. Neujednačena primjena Metodologije dovela je do nejednoobraznog raspoređivanja uposlenog unutar platnog razreda. Ovo je dovelo do narušavanja načela pravičnosti, jednakosti i transparentnosti. MFT nije osigurao adekvatan sustav 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 kako institucije BiH neujednačeno primjenjuju Metodologiju, što dovodi do značajnih razlika u praksi, narušava pravnu sigurnost i kompromitira načela pravičnosti, jednakosti i transparentnosti. Posebno se izdvajaju problemi u svezi s priznavanjem stručnih i naučnih zvanja, tumačenjem kriterija za napredovanje po osnovu ocjena rada, te različitim pristupima kod upošljavanja putem javnih oglasa. Također, problem predstavlja neujednačeno priznavanje prava uposlenih prilikom napredovanja unutar platnih razreda kao i pronalazak načina osiguranja ujednačene primjene Metodologije s ciljem osiguranja pravičnosti i jednakosti napredovanja za sve uposlene u institucijama BiH.

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

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

Posljedice ovakvog sustava ne odražavaju se samo na institucionalnu razinu, već imaju i širi društveni značaj. Situacija u kojoj neujednačena primjena platnih koeficijenata podriiva temeljna načela javne službe otežava organizaciju i razvoj kadrova.

### **4.2. Neefikasan sustav nadzora, evaluacije i unapređenja Metodologije**

MFT nije uspostavio efikasan sustav nadzora nad primjenom Metodologije koji bi obuhvaćao njenu evaluaciju, ažuriranje, pravodobno predlaganje izmjena propisa kao i sustavnu komunikaciju s institucijama BiH, što bi doprinijelo jednoobraznom raspoređivanju uposlenih unutar platnog razreda. Nedostatak takvog nadzora je imao utjecaj 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 pravodobno upućen u daljnju proceduru, a kasnije je povučen iz postupka usvajanja bez obrazloženja. Rad Povjerenstva 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 proračunskim efektima pomjeranja uposlenih unutar platnih razreda, otežava praćenje primjene Metodologije i donošenje odgovarajućih odluka na unapređenju danog procesa. Odsustvo integriranog pristupa umanjuje pravnu sigurnost i otežava efikasno upravljanje resursima u institucijama BiH.

## 5. PREPORUKE

Ured za reviziju, na temelju prikupljenih nalaza i zaključaka do kojih je došao tijekom provedbe revizije, daje preporuke Ministarstvu financija 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 uposlenih unutar platnih razreda, Ured za reviziju preporučuje sljedeće:

### ***Preporuka Ministarstvu financija i trezora BiH:***

- ***Analizirati postojeći proces raspoređivanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH i poduzeti 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 definiira aktivnosti koje se provode u okviru nadzora iz članka 53. Zakona o plaćama, uključujući precizno određivanje odgovornosti i vremenskih okvira za njihovu provedbu. Smatramo kako bi nadzor trebalo unaprijediti kroz evaluaciju zasnovanu na sustavnoj analizi postupanja institucija BiH u praksi, pravodobnom identificiranju i otklanjanju odstupanja, te kontinuiranom informiranju i upozoravanju institucija BiH na nepravilnosti. Pored toga, neophodno je osigurati i pravodobno 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 sustav praćenja i evidentiranja primjene Metodologije i, u okviru postojećih nadležnosti, doprinositi njenoj ujednačenoj primjeni u svim institucijama BiH. Neophodno je redovito pratiti i ažurirati Metodologiju, te nakon isteka mandata Povjerenstva 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 pozornost treba biti usmjerena na ujednačavanje prava uposlenih po osnovu napredovanja unutar platnih razreda, s ciljem usuglašavanja s pravilima i tumačenjima koja reguliraju ovu oblast. S tim u svezi, potrebno je da MFT, u okviru svojih ovlaštenja, inicira preispitivanje postupanja institucija BiH u pogledu dosadašnjih i budućih napredovanja uposlenih unutar platnih razreda, rukovodeći se sadržajima sudbenih 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 sudbenoj praksi i mišljenjima MFT-a, uz unapređenje unutarnje 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 sudbenim presudama, posebno u svezi 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 svezi sa zvanjima stečenim prije uposlenja i osigurati dosljednu primjenu pravila napredovanja uposlenih po osnovu ocjenjivanja rada. Također, Metodologiju treba primjenjivati dosljedno i kod internih i eksternih premještaja i javnih oglasa, uz jasno dokumentirane kriterije za dodjelu platnog razreda.

Tim revizije učinka:

Voditelj tima, viši revizor za  
poslove kontrole kvalitete,  
metodologije i planiranje revizije  
učinka

***Jasna Ćesir, v.r.***

Rukovoditelj Odjela za kontrolu kvalitete,  
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. PRIVICI**

Privitak 1: Nadležnost Odbora državne službe za žalbe BiH

Privitak 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina

Privitak 3: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina

Privitak 4: Procijenjeni financijski utjecaj broja napredovanja uposlenih unutar platnih razreda na rashode za plaće

Privitak 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godina

Privitak 6: Reference

## **Privitak 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, poduzetih i propuštenih radnji institucija BiH, a koje se odnose na status državnih službenika.

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

---

<sup>102</sup> 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 uposlenog, a sudbena zaštita je osigurana u redovitom parničnom postupku u smislu odredbe članka 83. Zakona o radu u institucijama BiH.

<sup>103</sup> 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.

## Privitak 2: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina

Tablica 1: Neujednačenosti i nepravilnosti u primjeni Metodologije identificirane u izvješćima o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina<sup>104</sup>

Godina	Nepravilnosti u svezi s napredovanjem uposlenog po osnovu ocjene rada	Nepravilnosti u svezi s napredovanjem uposlenog po osnovu stjecanja višeg stupnja stručnih ili naučnih zvanja (prihvatanje uvjerenja o ekvivalenciji)	Nepravilnosti u svezi s odredbom Metodologije da po jednom osnovu uposleni 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 temelju podataka iz pojedinačnih izvješća o obavljenoj financijskoj reviziji institucija BiH u razdoblju 2020. – 2023. godina

<sup>104</sup> ALMS – Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH  
 APP – Agencija za poštanski promet BiH  
 AS – Agencija za statistiku  
 AZLP – Agencija za zaštitu osobnih 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 obrane BiH  
 MVP – Ministarstvo vanjskih poslova BiH  
 SPS – Služba za poslove sa strancima  
 UV – Ured za veterinarstvo BiH  
 VDP – Vijeće za državnu potporu BiH

### Privitak 3: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u razdoblju 2020. – 2024. godina

Tablica 2: Broj napredovanja uposlenih unutar platnih razreda u institucijama BiH u razdoblju 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 forenzična ispitivanja i vještačenja	55	40.	Institut za standardizaciju	94
4.	Agencija za identifikacijske isprave, evidenciju i razmjenu podataka	345	41.	Komisija za koncesije	11
5.	Agencija za javne nabave	45	42.	Povjerenstvo 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 potporu	56	46.	Ministarstvo financija 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 obrane BiH	1307
12.	Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije	84	49.	Ministarstvo pravde BiH	385
13.	Agencija za unapređenje inozemnih 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 kvalitete	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 osobnih podataka	42	56.	Parlamentarna skupština BiH	363
20.	Arhiv BiH	41	57.	Pravobraniteljstvo BiH	35
21.	Centar za informiranje i priznavanje dokumenata iz područja visokog obrazovanja	22	58.	Predsjedništvo BiH	134
22.	Centar za uklanjanje mina	314	59.	Regulatorna agencija za komunikacije	105
23.	Središnja harmonizacijska jedinica MFT	23	60.	Služba za poslove sa strancima	437
24.	Središnje izborno povjerenstvo	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.	Tužiteljstvo BiH	130
27.	Direkcija za europske integracije	236	64.	Uprava BiH za zaštitu zdravlja bilja	51
28.	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela	220	65.	Uprava za neizravno oporezivanje BiH	4267
29.	Državna agencija za istrage i zaštitu	510	66.	Ured koordinatora za reformu javne uprave	60
30.	Državna regulativna agencija za nuklearnu i radijacijsku sigurnost	36	67.	Ured za harmonizaciju i koordinaciju sustava plaćanja u poljoprivredi, prehrani i ruralnom razvitku	19
31.	Fond za povratak	16	68.	Ured za razmatranje žalbi	30
32.	Generalno tajništvo VM BiH	66	69.	Ured za veterinarstvo	122
33.	Granična policija	483	70.	Ured za zakonodavstvo	27
34.	Institucija ombudsmana za ljudska prava	61	71.	Ustavni sud BiH	0
35.	Institucija ombudsmana za zaštitu potrošača	14	72.	Vijeće za državnu potporu	12
36.	Institut za akreditiranje	45	73.	Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće	45
37.	Institut za intelektualno vlasništvo	87	74.	Zavod za izvršenje kaznenih sankcija, pritvora i drugih mjera	187

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

## Privitak 4: Procijenjeni finansijski utjecaj broja napredovanja uposlenih na rashode za plaće

**Tablica 3: Procijenjeni finansijski utjecaj broja napredovanja uposlenih na rashode za plaće u razdoblju 2020. – 2024. godina u devet institucija iz uzorka**

<b>Agencija za forenzična ispitivanja i vještačenja BiH:</b>						
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
<b>Agencija za lijekove i medicinska sredstva BiH:</b>						
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
<b>Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije BiH:</b>						
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
<b>Agencija za policijsku potporu BiH:</b>						
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
<b>Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH:</b>						
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
<b>Institut za mjeriteljstvo BiH:</b>						
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
<b>Ministarstvo financija i trezora BiH:</b>						
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
<b>Regulatorna agencija za komunikacije BiH:</b>						
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
<b>Ured koordinatora za reformu javne uprave:</b>						
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
<b>Ukupno devet institucija iz uzorka:</b>						
Godina	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2020-2024.
<b>Neto iznos (KM)</b>	<b>40,625.47</b>	<b>174,417.58</b>	<b>153,181.14</b>	<b>156,080.36</b>	<b>184,707.05</b>	<b>709,011.60</b>
<b>Bruto iznos (KM)</b>	<b>67,912.91</b>	<b>290,407.34</b>	<b>254,886.20</b>	<b>241,998.75</b>	<b>308,756.90</b>	<b>1,163,962.10</b>

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

## Privitak 5: Podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godina.

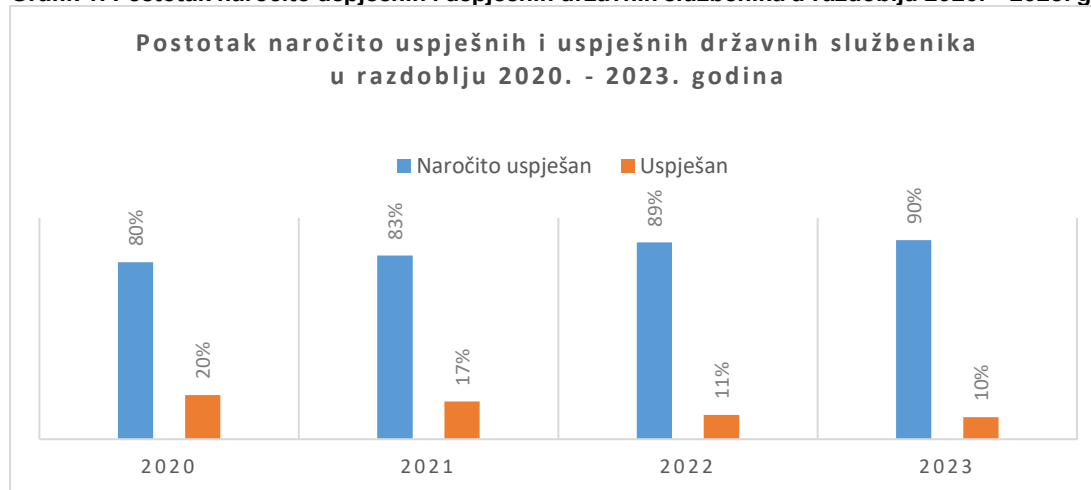
U narednoj tablici i grafiku su prikazani podaci o godišnjim ocjenama državnih službenika za razdoblje 2020. – 2023. godina.

**Tablica 4: Postotak naročito uspješnih i uspješnih državnih službenika u razdoblju 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
	<b>UKUPNO</b>	<b>8505</b>	<b>7292</b>	<b>1163</b>	<b>86</b>	<b>14</b>

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

**Grafik 1: Postotak naročito uspješnih i uspješnih državnih službenika u razdoblju 2020. – 2023. godina**



Izvor: Ured za reviziju na temelju 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 razdoblju 2020. – 2023. godina. Navedeno ukazuje na to kako je veliki broj uposlenih u institucijama BiH napredovao po unutarnjim platnim razredima po osnovu ocjene „naročito uspješan“.<sup>105</sup>

<sup>105</sup> Relevantni i usporedivi podaci o ocjenama za ostale kategorije uposlenih nisu dostupni.

## Privitak 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 financiranju 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 uposlenog unutar platnog razreda, „Službeni glasnik BiH“, br. 6/12 i 76/20.
7. Pravilnik o godišnjem izvješćivanju o sustavu finansijskog upravljanja i kontrole, „Službeni glasnik BiH“, br. 22/22.
8. Odluka o formiranju Povjerenstva 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 financija 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. Europska 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. Izvješća o finansijskoj reviziji institucija BiH za 2020. – 2023. godinu:
  - [www.revizija.gov.ba](http://www.revizija.gov.ba)
15. Medijski izvori:
  - klix.ba
  - fokus.ba
  - faktor.ba