

# OCJENJIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA PRIMJERU ZATVORSKOG SUSTAVA

---

**Tušek, Alen**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2022**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:335822>

*Rights / Prava:* [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-12-27**



**VELEUČILIŠTE U POŽEGI**  
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

**VELEUČILIŠTE U POŽEGI**



**ALEN TUŠEK, 0253048137**

**OCIJENJIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA  
PRIMJERU ZATVORSKOG SUSTAVA  
*ZAVRŠNI RAD***

Požega, 2022. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI  
DRUŠTVENI ODJEL  
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

**OCIJENJIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA  
PRIMJERU ZATVORSKOG SUSTAVA**

***ZAVRŠNI RAD***

IZ KOLEGIJA OSNOVE UPRAVE

MENTOR: dr.sc. Antun Marinac, prof.v.š.

STUDENT: Alen Tušek

Matični broj studenta: 0253048137

Požega, 2022. godine

## SAŽETAK:

Predmet ovog rada je ocjenjivanje državnih službenika na primjeru zatvorskog sustava sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima Republike Hrvatske.

Težište rada je fokusirano na službenike uprave za zatvorski sustav koju su podvrgnuti ocjenjivanju od samog prijema u državnu službu do njenog prestanka. U tom kontekstu opisuju se razlike ocjenjivanja kroz različite propise s kojima se službenik susreće ovisno o načinu zaposlenja u državnoj službi, odnosno opisu poslova radnog mjesta.

Ključne riječi: ocjenjivanje, pravni propisi, vrste ocjena, prijedlog, konačna ocjena

## SUMMARY:

The subject of this paper is the evaluation of civil servants on the example of the prison system in accordance with the applicable laws and regulations of the Republic of Croatia.

The focus of the work is on the administration staff for the prison system, which is subject to evaluation from the moment of admission to the civil service until its termination. In this context, the differences in appraisal are described through different regulations that the official encounters depending on the manner of employment in the civil service, ie the job description of the job.

Keywords: evaluation, legal regulations, types of evaluation, proposal, final evaluation.

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. POVIJESNI PRIKAZ I OPĆENITE POSTAVKE OCJENJIVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U RH.....	3
2.1. Povijesni prikaz.....	3
2.2. Općenite postavke.....	5
3. OCJENJIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ZATVORSKOM SUSTAVU.....	9
3.1. Pravna regulativa.....	14
3.2. Vrste ocjena.....	15
4. POSTUPAK OCJENJIVANJA U ZATVORSKOM SUSTAVU .....	19
5. ZAKLJUČAK .....	24
6. LITERATURA .....	26
7. POPIS SLIKA I TABLICA .....	28

## 1. UVOD

Motivaciju za pisanje završnog rada na temu „Ocjenjivanje državnih službenika na primjeru zatvorskog sustava“ pristupnik pronalazi u okolnosti što je i sam zaposlenik zatvorskog sustava te podliježe ocjenjivanju.

Službenici u zatvorskom sustavu podliježu ocjenjivanju svake godine, kao i svi državni službenici u Republici Hrvatskoj. Postupak ocjenjivanja državnih službenika u zatvorskom sustavu obavlja se sukladno pravnoj regulativi (Zakoni, Uredba i Pravilnik).

Obrada završnog rada započet će opisom povijesti ocjenjivanja državnih službenika u zatvorskom sustavu, s ciljem sagledavanja puta i načina praćenja rada službenika u zatvorskom sustavu. Ovdje će se spomenuti 1994. godina formalnog uvođenja ocjenjivanja te 2005. kao godina oblikovanja sustava ocjenjivanja koji je danas prisutan.

Obzirom je državni službenik u zatvorskom sustavu konstantno podvrgnut ocjenjivanju opisati će se razlike ocjenjivanja kroz različite propise s kojima se službenik susreće. To ovisi o načinu zaposlenja u državnoj službi i segmentu posla koji obavlja. Također će se opisati temeljem kojih pravnih propisa je ocjenjivanje definirano, koje vrste ocjena službeniku se dodjeljuju. Sve to ovisi o njegovom zalaganju i učinkovitosti na radnom mjestu, zadovoljenju normi, kvalitetnom izvršavanju povjerenih i propisanih zadataka i pravilima struke.

Svrha ocjenjivanja državnih službenika u radu će se prikazati kao poticanje službenika na sustavno unaprjeđivanje, širenje znanja, perspektivnost, nagrađivanje i napredovanje. Službenici moraju poštivati službenu dužnost i posebno voditi računa o osobnom ponašanju, u skladu s Etičkim kodeksom državnih službenika. Osim toga, moraju pokazati kvalitetno i učinkovito izvršavanje službene zadaće.

U praktičnom djelu će se posebno analizirati ocjenjivanje i praćenje rada službenika pravosudne policije, jer su oni u samom zatvorskom sustavu nositelji ovlasti i odgovornosti u samom funkcioniranju zatvorskog sustava, odnosno njene srži.

Nadalje će se detaljno pojasniti postupak ocjenjivanja od prijedloga do rješenja odnosno postupanje voditelja Službe, Sektora, Odjela i Odsjeka, kao nadređenog službenika. On je taj koji pokreće postupak tj. podnosi prijedlog za ocjenjivanje službenika te procedura postupka

do donošenja konačne odluke o ocjeni od strane nadležne osobe – pomoćnice ministra, načelnika sektora, upravitelja.

Na samom kraju nakon biti će priloženi obrasci za prijedlog ocjene te primjerak Rješenja o ocijeni za 2003., 2010., 2021. godinu.

## 2. POVIJESNI PRIKAZ I OPĆENITE POSTAVKE OCJENJIVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U RH

### 2.1. Povijesni prikaz

U povijesnom kontekstu, sustav ocjenjivanja u zatvorskom sustavu moguće je pratiti od 1978. godine kada se prvi put uvodi tadašnjim Zakonom o upravi koji je utjecao na prava, obveze i odgovornost državnih službenika. Sustav ocjenjivanja, od samog početka bio je način kako potaći službenike da se motiviraju i da ne krše propise jer će u protivnim biti kažnjeni. Navedeni Zakon se primjenjivao i u samim počecima Hrvatske države, do 1994. godine (Zakon o upravi, 1978.).

U razdobljima od 1994.–2001. te 2001.–2005. godine, prikazuju se različite komponente i modeli sustava ocjenjivanja državnih službenika u Hrvatskoj, koji se primjenjuje i u zatvorskom sustavu. Tada je oblikovan postupak ocjenjivanja koji je uključivao donošenje upravnog akta o ocjenjivanju (rješenje), kontrolu zakonitosti i pravilnosti akata o ocjenjivanju te posebnosti ocjenjivanja državnih službenika u zatvorskom sustavu. Ocjenjivanje je dovedeno u neposrednu vezu s ostvarivanjem pojedinih prava i obveza, odnosno s utvrđivanjem odgovornosti službenika. Kao rezultat toga zaživio je institut službeničkog zakonodavstva koji je vezan s ocjenjivanjem.

Tadašnje Ministarstvo pravosuđa, uprave i lokalne samouprave donijelo je Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika, NN 18/02. Njime su obuhvaćeni svi kriteriji za ocjenjivanje kao što su stručnost, kreativnost, samoinicijativnost, kvaliteta obavljanja poslova, poštivanje radnog vremena. (opisano u čl.2.). Nadalje, Pravilnikom je opisan način kojim službenik u zatvorskom sustavu iskazuje vrste stručnosti koje se prikazuju kao:

- naročita stručnost,
- stručnost,
- zadovoljavajuća stručnost te
- nezadovoljavajuća stručnost.

Moguće je zapaziti kako Pravilnik prikazuje kreativnost i kvalitetu obavljanja poslova koji su opisani radnim mjestom. Prikazani su kao i stručnost, u rasponu od naročito kreativno, kvalitetno, do nedovoljno samoinicijativno, kvalitetno. Konkretno, Pravilnik ,NN 27/01, u



čl.10. i 11., je za rad službenika po svakom od navedenih kriterija davao odgovarajući broj bodova za:

- naročito stručne, kvalitetne (10 bodova),
- stručne, kvalitetne (8 bodova),
- zadovoljavajuće stručne, kvalitetne (5 bodova) te
- nedovoljno stručne, kvalitetne (2 boda), (Pravilnik

Ocjena službenika dobiva se zbrojem bodova kojim je njegov rad ocjenjen, kako slijedi:

- naročito uspješan, zbroj postignutih bodova od 71 do 80 bodova,
- uspješan (od 51 do 71 boda),
- zadovoljava (od 35 do 50 bodova) te
- ne zadovoljava (do 34 boda).

Dužnost je nadređenog službenika upoznati podređenog službenika s prijedlogom ocjene, što službenik potvrđuje svojim potpisom. Nakon potpisa prijedloga o ocjeni od strane službenika, nadređeni službenik isto tako potpisuje prijedlog ocjene i dostavlja ga čelniku najviše ustrojstvene jedinice. Na temelju potpisanih prijedloga o ocjeni, čelnik ustrojstvene jedinice donosi rješenje o ocjeni. Službenici su prema vrsti ocjene bili nagrađivani i kažnjavani. Službenik koji je dobio ocjenu „naročito uspješan“, (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 25/96) dobio je 3 radna dana više godišnjeg odmora, za ocjenu „uspješan“ dva radna dana. Ukoliko je službenik bio ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“, mogao je dobiti raskid radnog odnosa, bez obrazloženja.

Razvojem ocjenjivanja i donošenjem Zakona o državnim službenicima NN 92/05, 140/05, počelo se primjenjivati pravilo da ako je službenik ocijenjen sa ocjenom ne zadovoljava dvije godine uzastopno prestao mu je radni odnos danom konačnosti rješenja o ocjeni. Službenik protiv rješenja o ocjeni ima pravo na žalbu koji se podnosi Upravnom sudu, a danas izjavljuje žalbu Odboru za državnu službu, u roku od 15 dana od dana dostave rješenja o ocjeni.

Uvođenje upravljanja ljudskim potencijalima u hrvatsku državnu upravu započelo je tek 2005. godine, Zakonom o državnim službenicima, dok je ocjenjivanje formalno propisom uvedeno 1994. godine.

Oblikovanje današnjeg sustava ocjenjivanja započelo je Zakonom o državnim službenicima iz 2005. godine, NN 92/05, 140/05, uz bitno drugačije svrhe, specifičan postupak koji prethodi ocjenjivanju. Uspješna provedba postupka ocjenjivanja zahtijeva ispunjenje određenih

pretpostavki u cilju provođenja postupka ocjenjivanje u skladu sa svrhama zbog kojih je uvedeno. Zakon o državnim službenicima iz 2005. godine zaslužan je za uvođenje elemenata strategijskog upravljanja ljudskim potencijalima u hrvatsku državnu upravu. Uloga ovog upravljanja usmjerena je na ostvarivanje strategijskih ciljeva organizacije, odnosno organizacija ostvaruje svoje strateške ciljeve djelotvorno upravljajući svojim osobljem.

Komentirajući Zakon o državnim službenicima Republike Hrvatske iz 2005. godine, Gordana Marčetić u njemu se posebno osvrće na odredbe o ocjenjivanju, navodeći kako se „metoda radne ocjene koristi u modernim službeničkim sustavima kao kriterij službeničkog napredovanja i nagrađivanja“. Ova autorica smatra kako je „potrebno omogućiti valjano i objektivno ocjenjivanje svakog pojedinog radnog zadatka pri čemu treba biti vrlo oprezan pri pravnoj regulaciji ocjenjivanja“. Stoga „temeljno pitanje navedene metode predstavlja objektivnost ocjenjivanja u pogledu stručnosti, pravila, postupaka i kriterija ocjenjivanja“ (Marčetić, 2006: 105).

## 2.2. Općenite postavke

U postupku odlučivanja o pravima, obvezama i odgovornostima državnih službenika, odlučivanje o ocjenjivanju (uz odlučivanje o prijemu u državnu službu i prestanku službe, raspoređivanju na radno mjesto, plaći, premještanju te stavljanju na raspolaganje) predstavlja upravnu stvar. Vezano za to „čelnik tijela ili druga službena osoba u čijem je opisu poslova odlučivanje o upravnoj stvari odlučuju rješenjem na temelju propisa o ustrojstvu državnog tijela“ (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 63.).

Sam postupak ocjenjivanja državnih službenika, ima važno pitanje upravljanja ljudskim potencijalima u javnoj upravi, odnosno službeničkog sustava, što predstavlja značajno područje upravne znanosti. Naime, funkcija upravljanja ljudskim potencijalima obuhvaća i područje uspješnosti službenika.

O tome je pisao Ivan Koprić sa suradnicima, svrstavši “ocjenjivanje državnih službenika u sustav napredovanja, što je važno za radnu ocjenu koja je odlučujući faktor materijalnog nagrađivanja ili promicanja u plaći, ali i vrlo bitan kriterij pri odabiru kandidata za viša radna mjesta“ (Koprić, et al., 2014: 149). U svezi s tim, za Eugena Pusića „jasno proizlazi značenje

ocjenjivanja službenika za njihovo napredovanje i za cjelokupni službenički sustav“ (Pusić, 2002:226).

U skladu s Zakonom o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 63.) provođenje ocjenjivanja teče kao kontinuirani proces (provodi se svake godine). Planiranje poslova i utvrđivanje ciljeva koje službenik treba ispuniti predstavlja početnu fazu toga procesa, nastavlja se samom kontrolom rada i učinkovitosti koju provode neposredno nadređeni službenici, a završava ocjenom rada i učinkovitosti. Zahtijeva se utemeljenost ocjene na rezultatima koje je službenik postigao tijekom razdoblja ocjenjivanja. Povezivanje ocjenjivanja s privatnim sektorom, često se u određenim državama događalo u sklopu menadžerskih reformi. No, za Hrvatsku se ne može sa sigurnošću tvrditi da je ono vezano za menadžerske reforme u državnoj upravi.

Poticanje državnih službenika na učinkovito izvršavaju poslova i zadataka, kao i utvrđivanje njihovog doprinosa u obavljanju poslova u državnom tijelu gdje su zaposleni zahtjeva kroz razne institute nagrađivanje učinkovitih službenika. S druge strane, upućivanje na dodatno usavršavanje rezultira poduzimanjem odgovarajućih mjera protiv službenika čiji je radni učinak ispod granica očekivanoga. Svrha ocjenjivanja bi trebala biti utjecaj ocjena na status državnih službenika koji bi trebao biti povezan s drugim institutima službeničkog zakonodavstva.

Može se zamijetiti povezanost ocjena, neposredno s napredovanjem državnih službenika, gdje se službenik kontinuirano osposobljava i usavršava. One imaju neposredan utjecaj povezan s ostvarivanjem prava na odmore i dopuste (studijski dopust i uvećanje broja dana godišnjeg odmora). Nasuprot toga, upućivanje službenika na rad izvan državne službe te prestanak državne službe po sili zakona, jasno daje naznaku okolnosti koja ima utjecaj na vrstu i visinu kazne za povrede službene dužnosti. Postoje pokazatelji da će se uz vrstu ocjene moći materijalno nagraditi državne službenike prema njihovom radnom učinku. To uključuje provođenje prikupljanja podataka o praksi i postupanjima država koje su takav sustav već primijenile.

„Razvoj ocjenjivanja je napredovao, jer u samim počecima donošenja ocjene službenik nije sudjelovao, ocjena se nije razmatrala na višoj razini. Radilo se o jednosmjernoj komunikaciji, koja je prekinuta stupanjem na snagu Zakona o državnim službenicima, u kojemu dolazi do

dvosmjernje komunikacije u upravi čime se obuhvaća ukupnost sredstava i metoda kojima se prenose informacije radi utjecaja na ponašanje ljudi u njihovim organizacijskim ulogama. Relativno trajne strukture povezanosti ljudi i sredstava u procesu razmjene informacija u upravnoj organizaciji te između organizacije i okoline čine komunikacijski sustav“ (Pusić, 2002:272 – 296). Danas je vidljivo da sustav napreduje, kako službenici tako i sam sustav ocjenjivanja. Službenici napreduju u izvršavanju svojih zadaća, dobivaju bolje ocjene rada, te samim time i više godišnjeg odmora, mogućnost napredovanja na bolje radno mjesto.

Prilozi 1., 2. i 3. pokazuju različitosti same terminologije i izgleda rješenja o ocjeni, kako je sustav uprave napredovao, tako su se i rješenja mijenjala sukladno važećim zakonima.

Nadređeni službenik je dužan upoznati službenika sa prijedlogom ocjene, što službenik potvrđuje svojim potpisom. Nakon potpisa prijedloga o ocjeni od strane službenika, nadređeni službenik isto tako potpisuje prijedlog ocjene i dostavlja ga čelniku najviše ustrojstvene jedinice. Na temelju potpisanih prijedloga o ocjeni, čelnik ustrojstvene jedinice donosi rješenje o ocjeni. Službenici su prema vrsti ocjene bili nagrađivani i kažnjavani. Službenik koji je dobio ocjenu „naročito uspješan“, (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike iz 1996. godine) dobio je 3 radna dana više godišnjeg odmora, za ocjenu „uspješan“ dva radna dana. Ukoliko je službenik bio ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“, mogao je dobiti raskid radnog odnosa, bez obrazloženja.

Razvojem ocjenjivanja i donošenjem Zakona o državnim službenicima, počelo se primjenjivati pravilo da ako je službenik ocijenjen sa ocjenom ne zadovoljava dvije godine uzastopno prestao mu je radni odnos danom konačnosti rješenja o ocjeni. Službenik protiv rješenja o ocjeni ima pravo na žalbu koji se podnosi Upravnom sudu, a danas izjavljuje žalbu Odboru za državnu službu, u roku od 15 dana od dana dostave rješenja o ocjeni.

Današnji sustav ocjenjivanja poznaje ocjene:

- izuzetan,
- primjeran,
- uspješan,
- zadovoljava i
- ne zadovoljava.

Iz svega je vidljivo da je „razvoj ocjenjivanja napredovao, jer u samim počecima donošenja ocjene službenik nije sudjelovao, ocjena se nije razmatrala na višoj razini“. Naime, „radilo se

o jednosmjernoj komunikaciji, koja je prekinuta stupanjem na snagu Zakona o državnim službenicima, u kojemu dolazi do dvosmjerne komunikacije u upravi čime se obuhvaća ukupnost sredstava i metoda kojima se prenose informacije radi utjecaja na ponašanje ljudi u njihovim organizacijskim ulogama“. To ukazuje na „relativno trajne strukture povezanosti ljudi i sredstava u procesu razmjene informacija u upravnoj organizaciji te između organizacije i okoline čineći komunikacijski sustav“ (Pusić, 2002:272 – 296). Danas je vidljivo da sustav napreduje, kako službenici tako i sam sustav ocjenjivanja. Službenici napreduju u izvršavanju svojih zadaća, dobivaju bolje ocjene rada, te samim time i više godišnjeg odmora, mogućnost napredovanja na bolje radno mjesto.

Prilozi 1., 2. i 3. pokazuju različitosti same terminologije i izgleda rješenja o ocjeni, kako je sustav uprave napredovao, tako su se i rješenja mijenjala sukladno važećim zakonima.

### 3. OCJENJIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ZATVORSKOM SUSTAVU

Potrebno je napomenuti kako se pod državnim službenicima podrazumijevaju osobe, odnosno zaposlenici koji u državnim tijelima kao svoje stalno i redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela, sukladno zakonskim i drugim propisima Republike Hrvatske. U zatvorskom sustavu koji je u sastavu Ministarstva pravosuđa obavljaju se poslovi u kojima im je povjerena briga o zatvorima, kaznionicama, osobama koji su lišeni slobode, službenicima (slika 1.). Zatvorski sustav je ustrojen po sustavu koji propisuje državna uprava. Zatvorski sustav čini jednu posebnu cjelinu koja se u mnogočemu razlikuje od drugih državnih sustava.

Zakonom je propisano kako je u nadležnosti Ministarstva pravosuđa i uprave, između ostaloga obavljanje i upravnih te drugih poslova vezanih za „ustrojstvo i rad te stručno osposobljavanje u tijelima koja izvršavaju kaznene i prekršajne sankcije“ te „vrši nadzora u kaznenim tijelima“ (Zakon o ustrojstvu i djelokrugu tijela državne uprave, NN 85/20, članak 10.)

Organizacijska struktura Uprave za zatvorski sustav Ministarstva pravosuđa uključuje:

- Središnji ured za zatvorski sustav,
- sedam kaznionica, među koje pripada i Zatvorska bolnica u Zagrebu,
- 14 zatvora,
- dva odgojna zavoda,
- Centar za dijagnostiku u Zagrebu i
- Centar za izobrazbu.

Slika 1. Ustroj Zatvorskog sustava



Izvor: Ministarstvo pravosuđa i uprave, URL

Iz slike 1. je vidljivo koliko je zatvorski sustav velik i kompleksan. Na čelu zatvorskog sustava je pomoćnica ministra pravosuđa (od nedavno ravnateljica) za zatvorski sustav i probaciju, sustav se dalje spušta na središnji ured koji se sastoji od službi i sektora, a ispod su kaznionice i zatvori, koji su sastavljeni od Odjela i Odsjeka. Svaka od navedenih grana provodi sustav ocjenjivanja službenika. Sustav ocjenjivanja počinje od strane nadređenog službenika koji u prijedlogu ocjene daje kriterije za samu konačnu ocjenu službenika, a rješenje o ocjeni daje čelnik ustrojstvene jedinice.

Službenici koji su zaposleni u zatvorskom sustavu su većinom ovlaštene službene osobe koje obavljaju poslove kao i svi drugi državni službenici, ali uz ovlasti koje su propisane za određena radna mjesta.

Tablica 1. Ukupan broj izvršitelja po radnim mjestima Uprave za zatvorski sustav, na dan 31.12.2020. godine

UPRAVA ZA ZATVORSKI SUSTAV	Broj zaposlenih
Izvan ustrojstvene jedinice (upravitelji, pomoćnici upravitelja)	47
Upravni poslovi	123
Osiguranje (pravosudna policija)	1547
Tretman (+ CZD u Zg)	233
Rad i strukovna izobrazba zatvorenika/maloljetnika	219
Financijsko-knjigovodstveni poslovi	259
Zdravstvena zaštita zatvorenika	124
Centar za izobrazbu	6
UKUPNO	2558

Izvor: Ministarstvo pravosuđa i uprave, URL

Iz tablice je vidljiv odnos službenika pravosudne policije u odnosu na druge službenike koji čine zatvorski sustav. Pravosudna policija spada pod Sektor osiguranja i čini 40 % Uprave za zatvorski sustav (Ministarstvo pravosuđa, Uprava za zatvorski sustav). Samim time postupak ocjenjivanja službenika pravosudne policije koja čini gotovo većinski dio zatvorskog sustava i službenika koji radi administrativne poslove su drugačiji u samoj naravi posla, u kojoj i jedni i drugi u svom radu moraju poštivati propise. Kod službenika pravosudne policije postoje posebnosti u ocjenjivanju jer imaju niz specifičnih karakteristika zbog kojih zakonodavac drugačije regulira postupak i način njihova ocjenjivanja.

Obrazac odnosno izvješće o učinkovitosti službenika za prijedlog ocjene se razlikuje po broju kriterija koji ulaze u ukupnu ocjenu službenika (Tablica 2.).

Jedni od tih kriterija su psihofizička sposobnost, provođenje zadaća i poslova koja su propisana za određenu funkciju i radno mjesto, kvaliteta i postupanje u provođenju ovlasti, rukovanje sa oružjem, znanjem borilačkih vještina, suradnja i rad u timu, sposobnost snalaženja u



novonastalim situacijama, pismeno i usmeno izražavanje, poznavanje i primjena propisa, biti otporan na stres u donošenju pravovremenih odluka. Posao državnog službenika u zatvorskom sustavu (u daljnjem tekstu: službenika) je izuzetno težak i zahtjevan. Zbog svoje specifičnosti i zahtjevnosti službenici u zatvorskom sustavu moraju biti ocjenjeni za svoju učinkovitost u radu, ponajprije da bi se mogli razlikovati sami službenici koji imaju određene sposobnosti, koji su elokventni, inovativni, kreativni, pouzdani, i koji imaju kriterije za poslove veće složenosti i u kojima se bitno razlikuju od drugih službenika. Samim time takvog službenika se može nagraditi, potaći ga na napredovanje.

Tablica 2. Primjer kriterija o učinkovitosti službenika u zatvorskom sustavu (pravosudna policija) - izvješće

Kriteriji za službenika pravosudne policije	Kriteriji koji se obavljaju	Ocjena kriterija
Opći kriteriji	Djelotvornost, točnost, preciznost i pouzdanost Pridržavanje rokova u obavljanju posla Učinkovitost u obavljanju posla	Viša od očekivane Očekivana Manja od očekivane Ne zadovoljava
Posebni kriteriji	Stupanj inovativnosti, kreativnosti, pismeno i usmeno izražavanje, komunikacijske vještine, sposobnost rada u timu	Iznad očekivanja Visoko razvijen Očekivan Ispod očekivanog
Dodatni kriteriji	Provjera tjelesne kondicije i borilačkih vještina Gađanje iz vatrenog oružja	Izuzetan Vrlo uspješan Uspješan Zadovoljava Ne zadovoljava
Kriteriji za rukovodeće službenike	Organizacija i koordinacija obavljanja poslova Sposobnost donošenja odluka Motiviranje službenika Rješavanje konflikata Praćenje rada i davanje uputa za rad službenicima Pitanje odnosa prema službenicima kojima je rukovodeći državni službenik nadređen Implementacija strateških ciljeva	Iznad očekivanja Očekivana Ponekad ispod očekivanja Ne zadovoljava

Izvor: Ministarstvo pravosuđa i Uprave, Uprava za zatvorski sustav, Središnji ured, Kaznionica u Požegi

Iz svega navedenog upućuje na poseban status službenika pravosudne policije unutar sustava osiguranja kaznionica i zatvora. Prava, obveze i odgovornosti tih službenika regulirana su Zakonom o izvršavanju kazne zatvora, NN 14/21 i Pravilnikom o poslovima osiguranja u zatvorskom sustavu, NN 16/22.

U svom radnom vijeku službenici u zatvorskom sustavu podvrgnuti su od samog početka zasnivanja radnog odnosa normiranju, kontroli i nadzoru rada, a samim time i ocjenjivanju istog. Tako se prema Zakonu o državnim službenicima i namještenicima, NN 98/19, čl.53.,

razlikuju dvije vrste ocjenjivanja, a to je ocjenjivanje probnog rada pri čemu se utvrđuje da li će službenik moći zadovoljiti izvršenje poslova, dok je druga vrsta ocjenjivanje kvalitete i efikasnosti službenika za prethodnu kalendarsku godinu koje se vrši za svaku godinu rada u državnoj službi. Službenik u zatvorskom sustavu se pri prvom ocjenjivanju svog rada susreće nakon prijema u državnu službu i to na neodređeno vrijeme, neovisno o redovnom ili izvanrednom prijemu, za vrijeme obavljanja probnog rada. Prijem osobe u redovitom postupku je prijem vježbenika koji odrađuju probni rad kao vježbenički staž u trajanju od dvanaest mjeseci dok kod izvanrednog prijema probni rad traje tri mjeseca (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 53.).

Vježbenike koji se za vrijeme probnog rada osposobljavaju za samostalan rad određenog radnog mjesta ili se mogu uputiti i u razne ustrojstvene jedinice istog ili čak drugog državnog tijela, ocjenjuje komisija koja prati rad vježbenika i koju imenuje čelnik tijela, dok državne službenike koji su primljeni izvanrednim postupkom (npr. popuna upražnjenog radnog mjesta) neposredno nadređeni službenik.

Ocjene kojima se državni službenik na probnom radu može ocijeniti su:

„zadovoljava“ koja garantira na osnovi rada i pokazanog znanja te učinkovitosti službenika očekivanje da će službenik nastaviti s uspješnim izvršavanjem poslova radnoga mjesta,

„ne zadovoljava“ koja ne garantira da će službenik uspješno izvršavati poslove radnoga mjesta. na osnovi rada i pokazanog znanja i učinkovitosti (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 55.).

Ukoliko službenik na probnom radu ne zadovolji, dolazi do otkazivanja državne službe, o čemu je potrebno donijeti rješenje, najkasnije u roku od osam dana od dana isteka probnog rada.

Po isteku probnog rada na kojemu je službenik zadovoljio dužan je u roku od šest mjeseci položiti državni i stručni ispit za radno mjesto na koje je raspoređen, koji se polaže pred Državnom ispitnom komisijom, čije je sjedište pri Ministarstvu uprave, a sve prema postupku polaganja koji je uređen Uredbom o postupku, načinu polaganja i Programu državnog stručnog ispita.

Zakon o državnim službenicima, u svom 7. dijelu razrađuje ocjenjivanje državnih službenika (tokom cijelog radnog staža službenika) pri čemu definira ocjenjivačko razdoblje koje se vrši

tijekom svake godine, a potrebno ga je provesti, najkasnije do 28. veljače za prethodnu kalendarsku godinu. Postupak ocjenjivanja posebice uključuje navođenje svrhe ocjenjivanja kao poticanja državnih službenika na kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća, poštivanje službene dužnosti i osobnog ponašanja određenog normama Etičkog kodeksa državnih službenika te utvrđivanje njihovog doprinosa u obavljanju poslova kao kriterija za nagrađivanje i napredovanje u državnoj službi (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 82. i čl. 83.).

Navedeno ocjenjivanje vrši se svake godine, na temelju kojeg službenici mogu ostvariti određena prava s obzirom na ostvarene rezultate rada (npr. dodatni dani godišnjeg odmora, ovisno o ocjeni). Državne službenike koji rade na točno određenom radnom mjestu na koje su primljeni i na koje su raspoređeni Rješenjem o rasporedu na radno mjesto, njihov rad tokom cijelog radnog staža prati i ocjenjuje neposredno nadređeni službenik. On, na temelju ostvarenih rezultata sastavlja prijedlog ocjene. Za donošenje konačne ocjene s obrazloženjem zadužen je čelnik tijela ili službena osoba ovlaštena za donošenje rješenja o ocjeni. Pri tome se uzima u obzir prijedlog neposredno nadređenog državnog službenika, kao i mišljenja ostalih hijerarhijski nadređenih službenika (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 85.).

Slijedom navedenog vidljiva je razlika kako u postupku prijema i dužini trajanja probnog rada, tako i u osobama koje su nadležne za ocjenjivanje probnog rada između vježbenika i ocjenjivanja službenika zaposlenih izvanrednom prijemom.

Nadalje postoji razlika i u vrstama ocjena. Obzirom da je upravo ovo ocjenjivanje (glava 7. Zakona o državnim službenicima) vrlo bitno i traje kontinuirano za vrijeme ukupnog staža službenika u državnoj službi, detaljno razrađuje upravo te odredbe.

### 3.1. Pravna regulativa

U zatvorskom sustavu temeljni zakon je Zakon o izvršavanju kazne zatvora, NN 14/21 koji u Glavi V (članci 31.-44). regulira pitanja državnih službenika i namještenika zatvorskog sustava.

Ocjenjivanje državnih službenika regulirano je danas prvenstveno Zakonom o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, u dijelu VII., člancima 82-89.

Uredba o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika, NN 133/11 uređuje postupak i kriterije ocjenjivanja državnih službenika te sadržaj obrasca o ocjenjivanju.

### 3.2. Vrste ocjena

Svi zakoni o državnim službenicima su za službenike propisivali donekle sličan postupak za ocjenjivanje službenika, a razlike nastaju u obrascima te kriterijima i nazivima pojedinih ocjena. Tako npr. ranije važeći Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika, NN 18/02, propisuje kriterije prema stručnosti, kreativnosti i samoinicijativnosti u obavljanju poslova, kvalitete i opsega obavljenih poslova i pridržavanja zadanih rokova u obavljanju poslova i poštivanju radnog vremena koji su temelj ocjenjivanja te se za svaki pojedini kriterij dodjeljuje određeni broj bodova (2, 5, 8, 10 ) koji se zbrajaju, a kao vrste ocjena navodi:

1. „naročito uspješan“, ako je zbroj postignutih bodova službenika od 71 do 80 bod,
2. „uspješan“, ako je zbroj postignutih bodova namještenika od 51 do 70 bod,
3. „zadovoljava“, ako je zbroj postignutih bodova službenika od 35 do 50 bodova,
4. „ne zadovoljava“, ako je zbroj postignutih bodova službenika do 34 boda (Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika, NN 18/02.).

Tablica 3. Ocjene državnih službenika u zatvorskom sustavu od 2015. – 2019.

Godina	Zaposleni	Izuzetan	Primjoran	Uspješan	Zadovoljava	Ne zadovoljava	Neocijenjeni
2015.	2639	896	1123	361	98	8	153
2016.	2625	928	1158	339	66	5	129
2017.	2609	977	1139	341	43	6	103
2018.	2611	982	1156	327	31	3	112
2019.	2607	995	1161	348	22	3	78

Izvor: Autor, na temelju podataka Uprave za zatvorski sustav, Središnji ured.

Današnja zakonska regulativa određuje pet ocjena za državne službenike, a to su ocjene prema uspješnosti od najuspješnije na niže:

1. izuzetan,
2. primjieran,
3. uspješan,
4. zadovoljava te
5. ne zadovoljava

Ono čemu teži svaki državni službenik kao i državni službenik u Zatvorskom sustavu je ocjena „IZUZETAN“. To je najveća ocjena i samo pojedini i najzaslužniji službenici ispunjavaju uvijete za ovu ocjenu. Mali je broj izuzetnih službenika koji pokazuju inicijativu u obavljanju poslova u znatno većem opsegu od uobičajenog. Takav službenik pokazuje izuzetnu inovativnost i kreativnost te aktivnost u sudjelovanju u unapređenju područja i okruženja u kojem je zaposlen, odnosno upravnom području iz djelokruga državnog tijela. Većinom su to službenici koji svojim radom na redovnim poslovima obavljaju i poslove koji nisu u opisu poslova radnog mjesta. Radi se o službenicima koji objavljuju stručne radove ili publikacije te daju izniman doprinos kao predavači u sklopu stručnih savjetovanja i seminara ili kao treneri u sklopu radionica u organiziranim programima izobrazbe.

Takvi službenici pridonose svom osobnom profesionalnom razvoju i unapređenju rada u odgovarajućem upravnom području, te kao takvi čine jednu malu cjelinu izuzetnih službenika.

Osim najviše ocjene „izuzetan“ državni službenik može biti ocijenjen i nižom ocjenom, a to je ocjena „PRIMJERAN“. Službenici koji su ocijenjeni tom ocjenom su na višoj razini stručnosti i kompetencija. Njihov rad koji se bazira na poštivanju službene dužnosti garantira prvorazredno obavljanje službe. Takav službenik pokazuje samoinicijativnost. Obdaren je iznimnom motivacijom za rad i postizanju rezultata, boljih od očekivanih za radno mjesto na koje je raspoređen. Ocjenu „primjieran“ u državnom sustavu dobije većina državnih službenika, te je ta ocjena temelj za bolju i veću učinkovitost u radu.

Ocjena „uspješan“ je srednja ocjena kojom se ocjenjuju državni službenici u zatvorskom sustavu. Uz ocjenu „primjieran“ ocjena „USPJEŠAN“ je ujedno najčešće dodjeljivana ocjena. Službenik ocijenjen ocjenom „uspješan“ pokazuje potrebnu razinu stručnosti i kompetencija. Njegov rad i poštivanje službene dužnosti su pouzdani. Takav službenik, u obavljanju svojih službenih zadataka postupa pravodobno i u skladu s pravilima struke, uz zanemarivost pogrešaka u radu i postupanju. On zadovoljava sve poslove koje obavlja, a propisana mjerila za rad određenog radnog mjesta čini uz nikakve ili minimalne ne namjerne propuste.

Svaka od ovih do sada opisanih ocjena je zadovoljavajuća i za službenika i za službu odnosno tijelo u kojemu je službenik zaposlen.

Slijede ocijene „zadovoljava“ i „ne zadovoljava“ koje nisu ocjene kojima bi jedan kvalitetan i učinkovit službenik trebao biti ocijenjen, obzirom da se njegov rad mora temeljiti na višim kriterijima i težiti ka izvršavanju svojih zadataka više od minimalnog ili gotovo nikakvog zadovoljenja mjerila rada, koji ujedno dovode i do određenih sankcija. Navedene ocjene nisu želja državnih službenika.

Državni službenik može biti ocijenjen i nižom ocjenom od ocjene „uspješan“ koja predstavlja osnovu za učinkovitog službenika, a to je ocjena „ZADOVOLJAVA“. Navedena ocjena dodjeljuje se službeniku s pokazanom nižom razinom stručnosti i kompetencija od potrebne za uredno izvršavanje službenih zadataka. Njegov rad i poštivanje službene dužnosti temelji se na osiguravanju najmanje moguće mjere prihvatljivih standarda kvalitete rada i preciznosti u obavljanju službe, uz pokazivanje pogrešaka u radu i postupanju. On obavlja službene zadatke bez opravdanog razloga izvan rokova ili protivno pravilima struke te na njegov rad i postupanje nadređeni službenik ima primjedbe. Posljedica ovakve ocjene je upućivanje službenika na dodatno stručno osposobljavanje, odnosno premještanje na drugo radno mjesto iste ili niže složenosti poslova, unutar istog stupnja obrazovanja na kojemu bi eventualno mogao uspješno zadovoljiti postavljene mu zadatke. Slijedom navedenog ta bi ocjena trebala biti jedan „reset“ službenika, da ga potakne na bolje postupanje i izvršavanje zadataka opisanog radnog mjesta. Na samom kraju je ocjena „NE ZADOVOLJAVA“. To je ocjena koja je najmanje popularna, i koja direktno utječe na samu egzistenciju jer tom ocjenom, državnom službeniku prestaje državna služba, odnosno prestaje radni odnos. Državnog službenika koji je ocijenjen ovom ocjenom, ne karakterizira dovoljnom stručnošću i kompetencijama za ostvarivanje minimuma standarda kvalitete rada. U konačnici, radi se o nepouzdanom službeniku koji pri rješavanju svojih zadataka na neprihvatljiv način obavlja svoju službu, uz prisutnost značajnih pogrešaka u radu ili postupanju te učestalo izvršavajući službene zadaće izvan rokova ili u suprotnosti s pravilima struke. Takav službenik nije sklon pokazivati nikakve interese u smislu poboljšanja kvalitete svoga rada, bez obzira na to što nadređeni službenik ukazuje primjedbe na njegov rad, upozoravajući ga na propuste i nepravilnosti. Nadređeni službenik može niže rangiranog službenika ocijeniti ovom ocjenom, uz uvjet da ga je pisanim putem upozorio na izgledu za dobivanje negativne ocjene (najkasnije tri mjeseca prije isteka ocjenjivačkog razdoblja). Ukoliko pak isti ni nakon toga ne otkloni propuste i nepravilnosti u radu, čelnik tijela donosi

rješenje o negativnoj ocijeni. Ovakva ocjena ima za posljedicu prestajanje državne služba po sili zakona, danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 84.).

Veoma nizak postotak službenika u zatvorskom sustavu dobije dvije ocjene ne zadovoljava. Svaki službenik u Zatvorskom sustavu ima pravo žalbe na rješenje o ocjeni.

Prema Pusiću, „Osnovni problem pri ocjenjivanju, kako spojiti objektivnost s ekonomičnošću ima mnogo aspekata“. Ovaj autor navodi kako „ocjena mora točna, tj. Što vjerniji odražavati pravo stanje stvari u pojedinom slučaju, a metoda ocjenjivanja pouzdana u tom smislu da postotak pogrešaka kod velikog broja ocjena bude što niži“, Prema njemu „uzroci netočnosti i nepouzdanosti mogu biti različiti“. Prije svega, to uključuje „nedovoljna ili netočna obavještenja na kojima na kojima se ocjena temelji, zatim nesvjesno psihološko djelovanje na ocjenjivača i sl.“ (Pusić, 2002:272 – 226).

#### 4. POSTUPAK OCJENJIVANJA U ZATVORSKOM SUSTAVU

Već je ranije navedeno da neposredno nadređeni službenik ima obvezu pratiti rad podređenih službenika i donijeti prijedlog ocijene. U tom kontekstu čelnik tijela donosi konačno rješenje o ocijeni službenika. Upravom za zatvorski sustav rukovodi pomoćnica ministra pravosuđa (prikaz slika 1.), koja je ujedno i ravnateljica Uprave za zatvorski sustav, te upravo ravnateljica ocjenjuje rad načelnika službi i sektora, ali i upravitelja kaznionica i zatvora, centra za izobrazbu, centra za dijagnostiku i odgojne zavode. Kako oni direktno odgovaraju pomoćnici ministra za svoj rad, ona prati njihov rad i učinkovitost te donosi rješenje o ocjeni tih službenika.

Načelnici Službe i Sektora na temelju prijedloga o ocjeni od strane voditelja Odjela i Odsjeka donose rješenje o ocjeni za službenike koji rade u Službi i Sektoru. Službenici Službe i Sektora prate rad Kaznionica i Zatvora u Republici Hrvatskoj, provode nadzor i unutarnju kontrolu.

Upravitelji rukovode radom svojih ustanova te su u tim ustanovama najviše rangirani službenici te oni na temelju prijedloga ocjena od strane voditelja Odjela i voditelja Odsjeka donose rješenja o ocjeni službenika u tim kaznenim tijelima. Upravitelji prate i nadziru rad voditelja Odjela i Odsjeka.

Nadzor nad radom službenika Odjela vrše voditelji Odjela i voditelj Odsjeka sukladno Zakonu o izvršenju kazne zatvora, Pravilnikom o poslovima osiguranja u zatvorskom sustavu, NN 16/22 i planu osiguranja. Nadzor obuhvaća praćenje mjesečne, tromjesečne, polugodišnje i godišnje statistike te posebnih statistika na zahtjev čelnika tijela ili Ministarstva pravosuđa kao središnjeg tijela državne uprave nadležnog za nadzor Uprave za zatvorski sustav.

U postupku ocjenjivanja do donošenja rješenja, učinkovitosti rada predstavlja polazna osnova za ocjenjivanje državnih službenika u zatvorskom sustavu. Pri tome se osobito uzima u obzir pokazana kvaliteta i rokovi izvršenja poslova, uzimajući u obzir pristup poštivanja službene dužnosti i osobnog ponašanja u toku kalendarske godine. Za obrazloženi prijedlog ocjene zadužen je neposredno nadređeni službenik koji se daje na uvid državnom službeniku. Prijedlog se, nadalje dostavlja svima koji su nadređeni državnom službeniku prema hijerarhijskom redu. Ukoliko se službenik ne slaže s predloženom ocjenom, može uputiti primjedbu nadređenom službeniku. On ju je dužan razmotriti zajedno sa državnim službenikom (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12,



49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 85). Zakon daje temeljne odrednice za ocjenjivanje državnih službenika, dok se sam postupak provođenja ocjenjivanja propisuje se Uredbom Vlade Republike Hrvatske.

O ocjenjivanju državnih službenika, čelnik tijela, ili ovlaštena službena osoba donosi rješenje, pri čemu se uzima u obzir mišljenje službenika nadređenih po hijerarhiji te ocjena mora biti obrazložena. Ukoliko službenik podnosi žalbu protiv rješenja, u tom slučaju mora navesti razloge i odgovarajuće dokaze. (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 86.).

Zakonskom odredbom regulirano je pitanje negativne ocjene državnih službenika. Ta odredba se odnosi i na službenike u zatvorskom sustavu. Ocjena „zadovoljava“ povlači za sobom potrebu za dodatnim stručnim osposobljavanjem toga službenika ili pak premještaj na radno mjesto niže složenosti, ali unutar istog stupnja obrazovanja. Ocjena „ne zadovoljava“ ima za posljedicu prestanak državne službe po sili zakona, danom izvršnosti rješenja o ocjeni (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, čl. 88). Ocjena državnog službenika upisuje se u osobni očevidnik državnog službenika, dosje.

Na svaku ocjenu službenik ima pravo izjaviti žalbu Odboru za državnu službu u roku od 15 dana od dana dostave rješenja, putem Službe, Sektora, Kaznionice, Zatvora, Centara i odgojnih zavoda. Službenik koji izjavljuje i podnosi žalbu protiv rješenja o ocjeni mora žalbu obrazložiti i priložiti odgovarajuće dokaze na kojima temelji žalbu.

Voditelji na temelju praćenja rada, poštivanja službene dužnosti i osobnog ponašanja državnog službenika tijekom godine odnosno praćenja učinkovitosti službenika i provjere zadovoljenja propisanih mjerila za rad, na početku svake godine donosi prijedlog ocjene pojedinačno za svakog službenika na za to propisanom obrascu. Obrascu prilažu Izvješća o učinkovitosti rada, poštivanju službene dužnosti i osobnom ponašanju državnog službenika za prethodnu kalendarsku godinu te ukoliko je potrebno dokumentaciju o činjenicama i nastalim okolnostima koje bitno utječu na godišnju ocjenu.

U Odjelu osiguranja u prijedlog ocijene ulaze i ocijene koje daju instruktor naoružanja (za uspješnu ili neuspješnu provedbu ocjenskog gađanja) i instruktor za borilačke vještine (isto kao

i instruktor naoružanja). Sve navedeno voditelji Odsjeka daju na uvid svakom službeniku njegov prijedlog ocjene s priložima, koji ima pravo dati primjedbu na prijedlog godišnje ocjene u roku tri dana od dana od kojeg je izvršio uvid. Ukoliko službenik ima primjedbe na ocjenu u narednom roku od tri dana od primitka primjedbe voditelji imaju obvezu razmotriti prijedlog ocjene sa službenikom. Ako službenik nema primjedbi potpisuje prijedlog o ocjeni. Sljedeći korak voditelja je dostavljanje prijedloga godišnje ocjene na mišljenje svima po hijerarhijskom redu nadređenima službenicima ( voditelju Odjela i upravitelju) i to nakon upoznavanja državnog službenika s prijedlogom, odnosno nakon razmatranja primjedbe, koji su svoja mišljenja dužni iznijeti najkasnije do 31. siječnja tekuće kalendarske godine za prethodnu godinu. Voditelj Odjela osiguranja prijedlog s priložima dostavlja čelniku tijela (upravitelju) koji donosi Rješenje o ocjeni na temelju:

- prijedloga ocjene za određena izvještajna razdoblja (mjesečna, tromjesečna, polugodišnja i godišnja statistika),
- prijedlog godišnje ocjene,
- izvješća o obavljenim izvanrednim poslovima,
- primjedbe neposredno nadređenog službenika ukoliko postoji te
- dokaza državnog službenika o ostalim poslovima (državni službenik ima pravo tražiti da se u predlaganju ocjene uzmu u obzir i ostali poslovi koje je obavljao tijekom kalendarske godine i priložiti odgovarajuće dokaze o tim poslovima).

Kazneno tijelo pokreće postupak po službenoj dužnosti, sukladno odredbi čl. 82. st.1. Zakona o državnim službenicima, a postupak ocjenjivanja obuhvaća razdoblje od 01. siječnja do 31. prosinca za godinu za koju se donosi ocjena. Nakon provedenog postupka ocjenjivanja, neposredno nadređeni službenik je predložio navedenu ocjenu, na koju službenik nije imao primjedbi. U postupku donošenja ocjene u obzir su uzete učinkovitost rada, kvalitete i rokova izvršenih poslova, poštivanje službene dužnosti i osobno ponašanje državnog službenika. Za službenike Odjela osiguranja – pravosudne policije u obzir se moraju uzeti rezultati koje je službenik postigao iz gađanja vatrenim oružjem i rezultate iz borilačkih vještina i tjelesne kondicije. Nadređeni službenik rezultate dobije od instruktora naoružanja i borilačkih vještina koji provode gađanje i borilačke vještine. Navedeno su uzima u obzir na temelju Pravilnika o poslovima osiguranja u zatvorskom sustavu, NN 16/22, (slika 2. i 3.).

Slika 2. Detalj Izvješća o učinkovitosti

*Obrazac 2 – Izvješće o učinkovitosti rada*

**KAZNIONICA U POŽEGI**  
*Državno tijelo – naziv*

**ODJEL OSIGURANJA**  
**Odsjek osiguranja**  
*Unutarnja ustrojstvena jedinica – naziv*

**IZVJEŠĆE**  
**O UČINKOVITOSTI RADA, POŠTIVANJU SLUŽBENE DUŽNOSTI I**  
**OSOBNOM PONAŠANJU**

**DRŽAVNOG SLUŽBENIKA / NAMJEŠTENIKA**

<b>Ime i prezime:</b>	ALEN TUŠEK
-----------------------	------------

Slika 3. Detalj prijedloga ocjene sa Odlukom o ocjeni

**KAZNIONICA U POŽEGI**  
*Državno tijelo - naziv*

**ODJEL OSIGURANJA**  
**Odsjek osiguranja**  
*Unutarnja ustrojstvena jedinica – naziv*

**PRIJEDLOG OCJENE**  
**DRŽAVNOG SLUŽBENIKA / NAMJEŠTENIKA**  
**ZA GODINU**  
**20**

U postupku ocjenjivanja:

**Državnog službenika** **Namještenika**

<b>Ime i prezime</b> državnog službenika / namještenika:	
--	--

Na temelju provedenog praćenja radnog učinka i pokazane učinkovitosti rada, uzimajući u obzir poštivanje službene dužnosti i osobno ponašanje tijekom kalendarske godine, **predlažem slijedeću ocjenu:**

PRIJEDLOG OCJENE ZA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Izuzetan</b>	<b>Primjeren</b>	<b>Uspješan</b>	<b>Zadovoljava</b>	<b>Ne zadovoljava</b>

Označiti jednu od ponuđenih mogućnosti za državnog službenika stavljanjem kvačice u predviđeni kvadrat

DODATAK 1.

**ODLUKA**  
**ČELNIKA TIJELA O PRIJEDLOGU OCJENE**  
**DRŽAVNOG SLUŽBENIKA / NAMJEŠTENIKA**  
**ZA IZVJEŠTAJNO RAZDOBLJE**

KONAČNI PRIJEDLOG OCJENE ZA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Izuzetan	Primjieran	Uspješšan	Zadovoljava	Ne zadovoljava

*Označiti jednu od ponuđenih mogućnosti za državnog službenika stavljanjem kvačice u predviđeni kvadrat*

KONAČNI PRIJEDLOG OCJENE ZA NAMJEŠTENIKA

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Primjieran	Uspješšan	Zadovoljava	Ne zadovoljava

*Označiti jednu od ponuđenih mogućnosti za namještenika stavljanjem kvačice u predviđeni kvadrat*

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Potpis čelnika tijela

Rješenje o ocjeni, upravitelj najkasnije do kraja veljače dostavlja svakom službeniku. Službenik protiv istog u roku od petnaest dana od dana primitka rješenja prema pouci o pravnom lijeku može podnijeti žalbu Odboru za državnu službu. Rješenje se također ulaže u dosje službenika, spis i po konačnosti dostavlja Ministarstvu pravosuđa i uprave, Uprava za zatvorski sustav i probaciju, Središnji ured, odnosno Upravi za službenički sustav (vidi prilog 3- rješenje o ocjeni za rad u 2021. godini).

## 5. ZAKLJUČAK

Ocjenjivanje državnih službenika predstavlja značajno pitanje upravljanja ljudskim potencijalima u javnoj upravi. Osim toga radi se o upravnoj stvari o kojoj čelnik tijela ili službena osoba u upravnom postupku odlučuje rješenjem u skladu s propisima.

U Republici Hrvatskoj od samih početaka dolazi do reforme državne uprave, s razlogom prilagodbe Europske zakonske regulative. Samim time mijenja se i odnos prema državnim službenicima, samim time i državnim službenicima u zatvorskom sustavu. Od samih početaka gdje je se ocjenjivanje obavljalo nije polučilo nikakav uspjeh ni u pogledu organizacije niti nagrađivanja službenika. Međutim dolaskom i razvojem Zakona o državnim službenicima službenici dobivaju koliko toliko zadovoljavajući status i nagradu u pogledu slobodnih dana propisanih Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike. Sustav nagrađivanja u pogledu napredovanja na temelju ocjene može se vidjeti u Zakonu o izvršenju kazne zatvora i Pravilnika o poslovima osiguranja u zatvorskom sustavu gdje kaže da ukoliko službenik dvije godine uzastopno bude ocijenjen ocjenom „izuzetan“ može napredovati godinu dana ranije. To se posebno odnosi za pravosudne policajce.

Vidljivo je da je mali napredak primjetan, svaka reforma je donesla bolje uvjete, ali i detaljnije opisivanje praćenja rada službenika, a samim time i donošenje rješenja o ocjeni. U ne tako dalekoj povijesti donošenje ocjene u zatvorskom sustavu uvelike je ovisilo o statusu službenika kod neposredno nadređenih službenika, međutim danas je to smanjeno na minimum.

Razlike u terminologiji i izgledu rješenja o ocjeni predočene su priložima 1., 2. i 3. kojima je pokazano mijenjanje rješenja u sklopu napredovanja sustava uprave prema važećim propisima.

Ustroj zatvorskog sustava je u skladu s propisima o ustrojavanju državne uprave, u sklopu koje djeluje kao posebna cjelina koja se razlikuje od drugih državnih sustava. To je određeno i Zakonom o ustrojstvu i djelokrugu tijela državne uprave, NN 85/20 koji poznaje ustrojstvo i rad tijela koja izvršavaju kaznene i prekršajne sankcije, odnosno kaznena tijela.

Konačni zaključak je da ocjenjivanje službenika u zatvorskom sustavu od izuzetne važnosti radi ostvarenja dodatnih prava i pogodnosti, razlikovanju kvalitete rada od izuzetnih do zadovoljavajućih službenika. Sam službenik nastoji težiti unapređenju učinkovitosti kvalitete vlastitog rada, bržem napredovanju i boljoj ocjeni. U najnovijim prijedlozima Zakona koji se

tiču ocjene službenika u zatvorskom sustavu, zakonodavstvo prepoznaje važnost ocjenjivanja kao poticaj službenika te bi se u budućnosti ocjenjivanje moglo odraziti i na njihova primanja.

Ovim radom je opisana povijest i razvoj ocjenjivanja, zatvorski sustav te analiza postupka provođenja ocjenjivanja u samim kaznenim tijelima.

## 6. LITERATURA

Knjige i članci:

- 1.) Ciglević, M. (2016.) *Je li napredovanje službenika u državnoj službi motivacijski čimbenik*, Porezni vjesnik br. 12/2016.
- 2.) Bahtjarević – Šiber, F. (1999.) *Management ljudskih potencijala*, Golden marketing, Zagreb
- 3.) Koprić, I. et al. (2014) *Upravna znanost: javna uprava u suvremenom europskom kontekstu*, Pravni fakultet Zagreb, Studijski centar za javnu upravu i javne financije, Zagreb
- 4.) Marčetić, G. (2006) *Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi i novi Zakon o državnim službenicima Hrvatska javna uprava*, god. 6. br. 2.
- 5.) Pusić, E. (2002) *Nauka o upravi*, XII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Školska knjiga, Zagreb
- 6.) Ratković, K. (2009.) *Ocjenjivanje državnih službenika*, Završni rad na poslijediplomskom specijalističkom studiju javne uprave

Pravni propisi i strategijski dokumenti:

- 7.) Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19
- 8.) Zakon o izvršavanju kazne zatvora, NN 14/21
- 9.) Zakon o ustrojstvu i djelokrugu tijela državne uprave, NN 85/20
- 10.) Uredba o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika, 133/11
- 11.) Uredba o postupku, načinu polaganja i programu državnog stručnog ispita, NN 61/06, 145/12, 1/14, 11/15, 124/15, 27/17
- 12.) Pravilnik o sadržaju posebnog izvještaja o ocjeni rada i učinkovitosti državnih službenika, NN 78/06, 128/06

- 13.) Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika, NN 27/01
- 14.) Pravilnik o poslovima osiguranja u zatvorskom sustavu, NN 16/22
- 15.) Pravilnik o načinu obavljanja poslova odjela osiguranja u kaznionicama i zatvorima, NN 43/02, 102/04, 48/09
- 16.) Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 25/96, 42/00, 03/02, 45/02, 9/03, 92/03, 190/03, 92/04, 141/04, 150/04, 77/07, 98/07, 112/2017, 12/18, 2/19, 56/22
- 17.) Strategija reforme državne uprave 2008. – 2011. (2008.), Vlada Republike Hrvatske
- 18.) Unutarnji akti Kaznionice u Požegi, Plan osiguranja

1. Internetski izvori:

- 19.) Ministarstvo pravosuđa, <https://mpu.gov.hr/pristup-informacijama-6341/ostale-informacije/zatvorski-sustav/tijela-zatvorskog-sustava-15275/15275>
- 20.) Ministarstvo pravosuđa, <https://mpu.gov.hr/pristup-informacijama-6341/ostale-informacije/zatvorski-sustav/strucni-ispit-za-zvanja-sluzbenika-pravosudne-policije/21139>
- 21.) Izvješće o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda, Sabor.hr, <https://sabor.hr/izvjesce-o-stanju-i-radu-kaznionica-zatvora-i-odgojnih-zavoda-za-2020-podnositeljica-vlada?t=129028&tid=210045>
- 22.) Ministarstvo pravosuđa, Uprava za zatvorski sustav, <https://mpu.gov.hr/zatvorski-sustav/6150>



## 7. POPIS TABLICA I SLIKA:

### Tablice:

Tablica 1. Ukupan broj izvršitelja po radnim mjestima Uprave za zatvorski sustav, na dan 31.12.2020. godine.....	11
Tablica 2. Primjer kriterija o učinkovitosti službenika u zatvorskom sustavu (pravosudna policija) – izvješće.....	12
Tablica 3. Ocjene državnih službenika u zatvorskom sustavu od 2015. – 2019.....	15

### Slike:

Slika 1. Ustroj Zatvorskog sustava.....	10
Slika 2. Detalj Izvješća o učinkovitosti.....	22
Slika 3. Detalj Prijedloga ocjene.....	22

## 8. PRILOZI:

Rješenja o ocjeni za 2003., 2010. i 2021. godinu

Prilog 1.



**REPUBLIKA HRVATSKA**  
**MINISTARSTVO PRAVOSUĐA, UPRAVE**  
**I LOKALNE SAMOUPRAVE**  
**UPRAVA ZA ZATVORSKI SUSTAV**  
**Kaznionica u Požegi**

KLASA: UP/I-080-07/03-01/109  
URBROJ: 571-02/1-03-1  
Požega, 31. ožujka 2003.

Na temelju članka 4. stavka 1. i članka 93. i 94. Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Narodne novine" br. 27/2001.) i sukladno odredbama Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika ("Narodne novine" br. 18/2002.), donosim

**RJEŠENJE O OCJENI**

Službenik, **ALEN TUŠEK**, raspoređen na radno mjesto **mladi pravosudni policajac** u Kaznionici u Požegi, utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem redu Ministarstva pravosuđa, uprave i lokalne samouprave, Prilog II, pod oznakom D) Kaznionica u Požegi i rednim brojem **45.**, ocjenjuje se za kalendarsku 2002. godinu ocjenom

**naročito uspješan**

**Obrazloženje**

U provedenom postupku ocjenjivanja državnih službenika u Kaznionici u Požegi za prethodnu, 2002. kalendarsku godinu, utvrđuje se

- da je, na temelju kriterija stručnosti, kreativnosti i samoinicijativnosti u obavljanju poslova, kvalitete i opsega i rokova obavljenih poslova, te poštivanja radnog vremena, utvrđenih u članku 3., 4. i 5. uvodno citiranog Pravilnika, neposredno nadređeni službenik dao prijedlog (na obrascu O-1) da se imenovani službenik za kalendarsku 2002. godinu, prema dobivenom broju bodova (72) iz čl. 10. i 11. navedenog Pravilnika, ocijeni ocjenom navedenom u izreci ovog rješenja.

Odlučujući o ocjeni imenovanog službenika prihvaćen je ovaj prijedlog ocjene te je, sukladno odredbama članaka 93. i 94. Zakona o državnim službenicima i namještenicima, odlučeno kao u izreci rješenja.

**Uputa o pravnom lijeku:**

Protiv ovog rješenja službenik može podnijeti prigovor upraviteljici Kaznionice u Požegi, u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.



UPRAVITELJICA:  
**Ranka Farkaš**, dipl. defektolog

Rješenje dostaviti:

1. Imenovanom službeniku
2. Očevidnik službenika
3. MPUILS – Središnjem uredu Uprave za zatvorski sustav
4. Spis

Prilog 2.



REPUBLIKA HRVATSKA  
MINISTARSTVO PRAVOSUĐA  
UPRAVA ZA ZATVORSKI SUSTAV  
Kaznionica u Požegi

KLASA: UP/I-080-07/11-01/88  
URBROJ: 571-02-02/2-11-1  
Požega, 11. ožujka 2011.

Na temelju članka 63. i članka 86. stavka 4. Zakona o državnim službenicima («NN» br. 92/05., 107/07. i 27/08.) i članka 2. Pravilnika o sadržaju posebnog izvještaja o ocjeni rada i učinkovitosti državnih službenika («NN» br. 78/06. i 128/06.-ispr.), u postupku ocjenjivanja državnog službenika, na prijedlog njegovog neposredno nadređenog službenika, u izvještaju o ocjeni rada i učinkovitosti državnog službenika, od 21. veljače 2011., donosim

**RJEŠENJE O OCJENI**

**ALEN TUŠEK**, državni službenik u Kaznionici u Požegi, raspoređen na radno mjesto **službenik na poslovima osiguranja** u Odjelu osiguranja,

**za rad i učinkovitost u 2010. godini ocjenjuje se ocjenom IZVANREDAN.**

Obrazloženje

Imenovani državni službenik raspoređen je u Kaznionici u Požegi na radno mjesto navedeno u izreci ovog rješenja i utvrđeno je da je tijekom 2010. godine radio u razdoblju za koje se, prema odredbi članka 82. Zakona o državnim službenicima, za rad i učinkovitost za tu godinu ocjenjuje.

U provedenom postupku ocjenjivanja, sukladno odredbama članka 84., 86. i 87. navedenog Zakona i odredbama uvodno navedenog Pravilnika, neposredno nadređeni voditelj Pododsjeka osiguranja u Odjelu osiguranja je predložio da se rad i učinkovitost imenovanog službenika za 2010. godinu ocijeni ocjenom navedenom u izreci ovog rješenja, s obrazloženjem kako je navedeno u uvodno navedenom izvještaju.

Na predloženu ocjenu imenovani ocijenjeni službenik nije imao primjedbi.

Nadređeni načelnik Odjela nema primjedbi na predloženu ocjenu te je predložio da se ocjena predložena za imenovanog službenika prihvati.

Slijedom navedenog, prihvaćam predloženu ocjenu za imenovanog službenika i, sukladno navedenim propisima, donosim rješenje kao u izreci.

**Uputa o pravnom lijeku:**

Protiv ovog rješenja službenik može podnijeti žalbu Odboru za državnu službu pri Ministarstvu uprave, putem Kaznionice u Požegi, u roku 15 dana od primitka rješenja.

UPRAVITELJ  
Slavko Orešković, dipl. defektolog

Rješenje dostaviti:

1. imenovanom službeniku
2. U dosje službenika u Kaznionici.
3. Središnjem uredu UZS – po konačnosti rješenja

Prilog 3.



REPUBLIKA HRVATSKA  
MINISTARSTVO PRAVOSUĐA I  
UPRAVE  
UPRAVA ZA ZATVORSKI SUSTAV I  
PROBACIJU  
Kaznionica u Požegi

KLASA: UP/I-119-04/22-01/2119  
URBROJ: 514-10-05-04-01/5-22-01  
Požega, 07. veljače 2022.

Na temelju članka odredbi članka 63. i 86. stavka 2. Zakona o državnim službenicima („Narodne novine“ br. 49/12- pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19 i 98/19), članka 12., stavak 2., 13., 14. i 15. Uredbe o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika („Narodne novine“ br. 133/11, u daljnjem tekstu: Uredba) te članka 32. stavka 4. Zakona o izvršavanju kazne zatvora („Narodne novine“, broj 14/21) upravitelj Kaznionice u Požegi po službenoj dužnosti donosi

RJEŠENJE

ALEN TUŠEK, državni službenik u Kaznionici u Požegi, raspoređen na radno mjesto stariji pravosuđni policajac-instruktor u Odsjeku osiguranja maloljetničkog zatvora, u Odjelu osiguranja, ocjenjuje se ocjenom

„IZUZETAN“

za razdoblje od 01. siječnja 2021. godine do 31. prosinca 2021. godine

Obrazloženje

Kaznionica u Požegi je pokrenula po službenoj dužnosti, sukladno odredbi članka 82. st.1. Zakona o državnim službenicima, postupak ocjenjivanja državnih službenika i namještenika za razdoblje od 01. siječnja 2021. godine do 31. prosinca 2021. godine.

Državni službenik, tijekom izvještajnog razdoblja, izvršavao je od 01. siječnja 2021. do 31. prosinca 2021. godine poslove navedenog radnog mjesta u Kaznionici u Požegi.

Nakon provedenog postupka ocjenjivanja, neposredno nadređeni službenik, sukladno odredbi članka 13., 14. i 15. Uredbe, te pokazane učinkovitosti rada uspoređivanjem opsega, kvalitete i rokova izvršenja poslova, uzimajući u obzir dodatne poslove i poštivanje službene dužnosti i osobno ponašanje državnog službenika tijekom ocjenjivačkog razdoblja, predložio je ocjenu izuzetan, na koju imenovani nije imao primjedbi.

U postupku odlučivanja o ocjeni imenovanog državnog službenika, postupajući sukladno odredbi članka 12. stavka 2. Uredbe, prihvaćen je prijedlog ocjene neposredno nadređenog službenika, te je temeljem odredbe članka 84. i 86. Zakona o državnim službenicima, imenovani ocijenjen kao u izreci ovog Rješenja.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Odboru za državnu službu u roku od 15 dana od dana dostave rješenja, putem Kaznionice u Požegi.

Rješenje dostaviti:

1. Imenovanom službeniku
2. U dosje službenika u Kaznionici
3. Upravi za službenički sustav



## **IZJAVA O AUTORSTVU RADA**

Ja, **Alen Tušek**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom **Ocjenjivanje državnih službenika u zatvorskom sustavu** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 01. 07. 2022.

Alen Tušek

---