

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА

_____ (унутрашња организациона јединица)

_____ (ужа организациона јединица)

ОБРАЗАЦ
ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ РАДА ЗАПОСЛЕНИХ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА
СТРАТЕШКОГ НИВОА
за период _____ године

I ПОДАЦИ О ОЦЕЊИВАНОМ

1.	Презиме, име једног родитеља, име	
2.	ЈМБГ	
3.	Чин/звање	
4.	Назив радног места	
5.	Награде, похвале признања	
6.	Увећање/умањење плате	
7.	Дисциплинске и друге мере	
8.	Одсуствовање у току године	
9.	Напомене од значаја за оцену	

II ОЦЕНА ЗА ПРВИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

датум _____

ОЦЕНА	
ОЦЕЊИВАЧ	
КОМЕНТАР КОНТРОЛОРА	
КОНТРОЛОР	

III НАПОМЕНЕ ЗА ПРВИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

--

IV ОЦЕНА ЗА ДРУГИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

датум _____

ОЦЕНА	
ОЦЕЊИВАЧ	
КОМЕНТАР КОНТРОЛОРА	
КОНТРОЛОР	

V НАПОМЕНЕ ЗА ДРУГИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

--

VI ГОДИШЊА ОЦЕНА

датум _____

ОЦЕНА	
ПОТПИС ОЦЕЊИВАЧА	
КОМЕНТАР КОНТРОЛОРА	
ПОТПИС КОНТРОЛОРА	
ДАТУМ И ПОТПИС ЗАПОСЛЕНОГ	

VII ОЦЕНА ПО ЗАХТЕВУ**ЗА ПРЕИСПИТИВАЊЕ ЗАКЉУЧНЕ ОЦЕНЕ**

датум _____

ОЦЕНА	
ПОТПИС ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ	1. 2. 3.
ДАТУМ И ПОТПИС ЗАПОСЛЕНОГ	

БАЗИЧНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ			
КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ИНДИКАТОРИ	Оцена за 1. циклус у бодовима [1-4]*	Оцена за 2. циклус у бодовима [1-4]*
СЛУЖЕЊЕ ГРАЂАНИМА	Разуме важности свог посла за добробит грађана, запослених и организације		
	Одговорно и правовремено реагује на захтеве јавности		
	Препознаје потребе грађана, запослених и организације		
	Успоставља двосмерну комуникацију са јавношћу		
	Балансира друштвене потребе са финансијским ограничењима		
	Наступом и личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције		
УПРАВЉАЊЕ ПРОМЕНОМ	Креира визију и иницира промену		
	Преузима одговорност за промену и ризике		
	Обезбеђује ресурсе за спровођење промене, реализацију стратешких циљева		
	Даје јасне смернице сарадницима у свим фазама промене		
	Показује личну посвећеност и веру у промене		
УПРАВЉАЊЕ УЧИНКОМ	Доноси стратегију у складу са визијом		
	Обезбеђује ресурсе за реализацију стратегије		
	Узима у обзир претходна искуства добрих пракси		
ЛИЧНА ДЕЛОТВОРНОСТ	Управља професионалним стресом		
	Отворено приступа сложеним ситуацијама		
	Доноси одлуке и када су непопуларне и тешке		
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА	Узима у обзир све важне изворе информација из организације		
	Узима у обзир друштвени контекст		
	Узима у обзир интерес Министарства		
	Врши процену ризика, трошкова и добробити		
РАД СА ДРУГИМА И РУКОВОЂЕЊЕ	Инспирише сараднике		
	Уважава различитости и промовише једнакости (у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.)		
	Уважава различитости у ставовима и мишљењима		
	Комуницира са јавношћу јасно и недвосмислено		

РЕЗУЛТАТИ РАДА			
МЕРИЛА	ИНДИКАТОРИ	Оцена за 1. циклус у бодовима [1-4]*	Оцена за 2. циклус у бодовима [1-4]*
ВОЂЕЊЕ И РАЗВОЈ ЉУДИ	Бира талентоване људе		
	Ствара климу поверења и професионалног радног окружења		
	Делегира одговорност за остварење планираних задатака		
	Објективно оцењује рад запослених у својој организационој јединици		
	Праведан је и етично се понаша		
	Мотивише запослене да остваре постављене циљеве		
	Ефикасно управља временом запослених тако што успева да све радне задатке делегира и обави у оквиру редовног радног времена		
	Давање личног примера запосленима		
Брине да запослени развијају своја знања и вештине			
ИНОВАТИВНОСТ	Најмање три предлога за унапређење процеса рада		
КОРИСТИ НОВЕ МЕТОДЕ РАДА И ТЕХНОЛОГИЈЕ	Овладао је новим методама и технологијама које су уведене у процес рада		
СТЕПЕН ОСТВАРЕЊА ПЛАНИРАНИХ РЕЗУЛТАТА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ	Квалитетом обављеног посла и својим односом према раду остварује циљеве Министарства		

* Свако мерило се оцењује применом четворостепене бодовне скале, и то:

- 1 бод - „неприхватљиво“
- 2 бода - „потребно је унапређење“
- 3 бода - „испуњава очекивање“
- 4 бода - „значајно превазилази очекивање“

ПОНДЕРИ

I БАЗИЧНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

Компетенције	Оцена у бодовима		Пондер	Пондерисани број бодова	
	за 1. циклус	за 2. циклус		за 1. циклус	за 2. циклус
СЛУЖЕЊЕ ГРАЂАНИМА			0,050		
УПРАВЉАЊЕ ПРОМЕНОМ			0,075		
УПРАВЉАЊЕ УЧИНКОМ			0,075		
ЛИЧНА ДЕЛОТВОРНОСТ			0,050		
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА			0,075		
РАД СА ДРУГИМА И РУКОВОЂЕЊЕ			0,075		
Укупан збир бодова за базичне компетенције					

II РЕЗУЛТАТИ РАДА

Резултат	Оцена у бодовима		Пондер	Пондерисани број бодова	
	за 1. циклус	за 2. циклус		за 1. циклус	за 2. циклус
ВОЂЕЊЕ И РАЗВОЈ ЉУДИ			0,15		
ИНОВАТИВНОСТ			0,05		
КОРИСТИ НОВЕ МЕТОДЕ РАДА И ТЕХНОЛОГИЈЕ			0,10		
СТЕПЕН ОСТВАРЕЊА ПЛАНИРАНИХ РЕЗУЛТАТА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ			0,30		
Укупан збир бодова за резултате рада					

III УКУПАН БРОЈ БОДОВА (I+ II)

Збир бодова компетенција и резултата рада	1. циклус	2. циклус

ОЦЕНА:	Оцена за 1. циклус	Оцена за 2. циклус	Закључна годишња оцена (аритметички просек оцена за 1. и 2. циклусе)