

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА

_____ (унутрашња организациона јединица)

_____ (ужа организациона јединица)

ОБРАЗАЦ
ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ РАДА ЗАПОСЛЕНИХ НА ИЗВРШИЛАЧКИМ РАДНИМ МЕСТИМА
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	
КОНТРОЛОП	

III НАПОМЕНА ЗА ПРВИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

--

IV ОЦЕНА ЗА ДРУГИ ЦИКЛУС ОЦЕЊИВАЊА

датум _____

ОЦЕНА	
ОЦЕЊИВАЧ	
КОМЕНТАР КОНТРОЛОРА	
КОНТРОЛОР	

V НАПОМЕНА 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 и колега		
	Реагује правовремено		
	Препознаје потребе грађана и запослених		
	Постављањем питања проверава да ли је разумео грађане и запослене		
	Примењује планове и циљеве из своје надлежности, у складу са потребама грађана		
	Личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције		
УПРАВЉАЊЕ ПРОМЕНОМ	Усваја и спроводи нове идеје		
	Преузима одговорност за своју улогу у промени		
	Разуме потребу и корист од промене		
	Прилагођава се на нове захтеве и начине рада		
	Спреман је да преузме нове улоге и одговорности у раду		
УПРАВЉАЊЕ УЧИНКОМ	Разуме задате циљеве		
	Оптимално користи расположиве ресурсе при остварењу задатака		
	Препознаје приоритете		
	Поштује временске рокове		
	Тражи смернице када је потребно		
	Препознаје и извештава о застојима у раду		
	Прати фазе процеса рада		
ЛИЧНА ДЕЛОТВОРНОСТ	Поуздано и одговорно поступа у извршавању радних задатака		
	Поступа у делокругу своје надлежности		
	Стрпљив је и концентрисан у пословима који захтевају дуже ангажовање		
	Учи из својих претходних искустава		
	Уочава сопствена ограничења - није сујетан		
	У кризи остаје смирен и јасно мисли		
	Учи и развија знање и вештине		

ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА	Сакупља информације и проверава њихову поузданост		
	Прави разлику између битних и небитних информација		
	Када је потребно, самостално доноси одлуке из своје надлежности		
	Одлуке из своје надлежности доноси правовремено		
	Предвиђа ризике и последице одлука и информише непосредног руководиоца		
РАД СА ДРУГИМА И РУКОВОЂЕЊЕ	Говори јасно и разумљиво		
	Сарађује са колегама размењујући знања, информација и искуства		
	Уважава различитости и промовише једнакости (у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.)		
	Изражава своје мишљење уважавајући друге		
	Води рачуна о утицају свог понашања на друге		
	Уважава различитости у ставовима и мишљењима		
	Разуме своју улогу у тиму		

РЕЗУЛТАТИ РАДА			
МЕРИЛА	ИНДИКАТОРИ	Оцена за 1. циклус у бодовима [1-4]*	Оцена за 2. циклус у бодовима [1-4]*
ПРОФЕСИОНАЛИЗАМ У РАДУ	Самостално примењује потребна знања		
	Поштовање вредности државне службе (интегритет, поштење, лојалност и посвећеност)		
	Своје личне циљеве усклађује са циљевима организације		
	Организован у раду		
	За полицијске службенике у статусу ОСЈ: - испуњава захтеве у погледу моторичких способности - испуњава захтеве у погледу гађања из формацијског наоружања - униформу и наоружање носи на прописан начин		
ИНОВАТИВНОСТ	Најмање три образложена предлога за унапређење процеса рада		

КОРИСТИ НОВЕ МЕТОДЕ РАДА И ТЕХНОЛОГИЈЕ	Овладао је новим методама и технологијама које су уведене у процес рада		
ДОПРИНОС ОСТВАРЕЊУ ПЛАНИРАНИХ РЕЗУЛТАТА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ	Обимом и квалитетом обављеног посла и својим односом према раду значајно доприноси укупним резултатима рада организационе јединице		
	За полицијске службенике у статусу ОСЛ допринос резултатима рада се оцењује на основу постојећих евиденција рада		

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

- 1 бод - „неприхватљиво“
- 2 бола - „потребно је унапређење“
- 3 бола- „испуњава очекивање“
- 4 бола- „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			0,10		
УПРАВЉАЊЕ ПРОМЕНОМ			0,10		
УПРАВЉАЊЕ УЧИНКОМ			0,05		
ЛИЧНА ДЕЛОТВОРНОСТ			0,15		
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА			0,05		
РАД СА ДРУГИМА И РУКОВОЂЕЊЕ			0,15		
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
ПРОФЕСИОНАЛИЗАМ У РАДУ			0,05		
ИНОВАТИВНОСТ			0,05		
КОРИСТИ НОВЕ МЕТОДЕ РАДА И ТЕХНОЛОГИЈЕ			0,05		
ДОПРИНОС ОСТВАРЕЊУ ПЛАНИРАНИХ РЕЗУЛТАТА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ			0,25		
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. циклус)