



Centar za građansku suradnju, Livno

**Podrška uključivanju građana Zapadnohercegovačkog kantona /
županije u borbi protiv korupcije pri zapošljavanju u javnom
sektoru**

**Analiza pravnog okvira u oblasti procesa zapošljavanja i rezultati
monitoringa kantonalnih i općinskih institucija i poduzeća**

Kolovoz/august 2023. godine

Izdavač
Centar za građansku suradnju, Livno
G. Jurkića 8a, 80101 Livno
Tel/fax: 034 202 770
E-mail: cgs-li@tel.net.ba
www.cgslivno.org

Autori analize:
Maida Sarihodžić Stjepanović
Danijel Stjepanović

Urednici:
Zulka Baljak
Selma Softić

Dizajn
CGS

Print i uvez:
Grafos d.o.o., Livno

Tiraž
200 komada

Sadržaj

1. UVOD.....	5
2. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	6
3. ANALIZA PRAVNOG OKVIRA U OBLASTI U OBLASTI PROCESA ZAPOŠLJAVANJA U JAVNOM SEKTORU ZHK.....	7
4. ZAPOŠLJAVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ZAPADNOHERCEGOVAČKOM KANTONU	10
4.1 RASPISIVANJE JAVNOG NATJEČAJA I PRIJAVA KANDIDATA NA JAVNI NATJEČAJ	11
4.2 PROCES PRIMARNE SELEKCIJE KANDIDATA: ISPUNJAVANJE OPĆIH I POSEBNIH UVJETA	11
4.3 POVJERENSTVA ZA IZBOR.....	12
4.4 ISPIT OPĆEG ZNANJA	12
4.5 STRUČNO POVJERENSTVO.....	13
4.6 STRUČNI ISPIT	13
4.6.1 Pismeni dio stručnog ispita	14
4.6.2 Usmeni dio stručnog ispita (intervju).....	14
4.7 SELEKCIJA KANDIDATA I POSTAVLJENJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA	16
4.8 PRAVO NA PRAVNI LIJEK U POSTUPKU JAVNOG NATJEČAJA	17
4.9 POSTUPAK IZBORA I PRIJEMA VJEŽBENIKA.....	17
4.9.1 Javni natječaj za vježbenike	18
4.9.2 Kriteriji za izbor vježbenika.....	18
4.9.3 Intervju i postupak izbora vježbenika	18
4.9.4 Pravo na pravni lijek u postupku za izbor vježbenika.....	19
5. ANALIZA MONITORINGA KANTONALNIH I OPĆINSKIH INSTITUCIJA I PODUZEĆA U ZAPADNOHERCEGOVAČKOM KANTONU	21
6. ZAVRŠNA RAZMATRANJA: UOČENI NEDOSTACI I PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE	39

O PROJEKTU

„Podrška uključivanju građana Kantona 8 i 10 u borbu protiv korupcije pri zapošljavanju u javnom sektoru“, je projekat kojeg implementira Centar za građansku suradnju, Livno¹ (u daljem tekstu CGS, Livno).

Cilj projekta je potaknuti aktivno sudjelovanje građana i građanki u detektiranju i rješavanju konkretnih problema u vezi s korupcijom prilikom zapošljavanja u javnom sektoru, a radi stvaranja jednakopravnog pristupa i tretmana svim licima pravu na zapošljavanje.

¹ CGS je nevladina organizacija osnovana 1996. čiji cilj je poticanje građanskog aktivizma kao alata za demokratski razvoj. Aktivnosti su usmjerene na provođenje projekata za kreiranje boljih ekonomskih i političkih uvjeta življenja u BiH s naglaskom na razvoj civilnog društva.

U fokusu našega rada je aktivno sudjelovanje građana u procesima odlučivanja, jačanje lokalne samouprave i mjesnih zajednica kao legalnog mehanizma participacije, upravljanje prirodnim resursima i zaštita okoliša, prava radnika, socijalno poduzetništvo te prevencija i sprječavanja korupcije u našem društvu.

1. UVOD

Kada je u pitanju državna statistika, podaci pokazuju da je na dan 30.6.2023.godine u Bosni i Hercegovini bilo 346.634 osobe na evidencijama zavoda i službi zapošljavanja.² U odnosu na prethodni mjesec, broj nezaposlenih osoba je veći za 1.682 osobe ili 0,49%. Nezaposlenost mladih i dalje je visoka, jer 40% mladih u dobi od 15 do 24 godine koji traže posao ne mogu ga naći, a 81% nezaposlenih su mlađi od 50 godina.

Visoka stopa nezaposlenosti i opće stanje u državi, u kojem postoji stalni strah od gubitka posla uslijed nestabilnog tržišta rada i nepostojanja dovoljno otvorenih radnih mjesta, naročito u manjim mjestima i sredinama, utječu na veliku zainteresiranost građana i građanki za zapošljavanje u javnom sektoru, koji je u javnosti i dalje percipiran kao sektor koji donosi veće benefite za radnika, najprije u vidu sigurnog zaposlenja, zatim zagaraniranog godišnjeg odmora, adekvatno reguliranog plaćenog i neplaćenog odsustva, bolovanja i prekovremenog rada, zagaraniranog regresa i slično. S obzirom na veliki interes za zapošljavanje u institucijama javnog sektora, te značaj koji ovakve vrste poslova imaju za pojedince, zapošljavanje u javnoj upravi već godinama unazad izaziva veliki interes i čini plodno tlo za različite oblike nepravilnosti pri zapošljavanju, sa naročitim akcentom na korupciju.

Posebno ranjiva kategorija su mladi, kojima je, obzirom na to da većinom nemaju prethodno radno iskustvo, jako teško ostvariti zaposlenje u bilo kojem sektoru. Provedbom projekta Zajedno za radnička prava, Centar za građansku suradnju se posljednjih godina susreće sa građanima i građankama, posebno mladim ljudima, koji iznose probleme koje imaju prilikom apliciranja na natječaje za obavljanje pripravničkog ili volonterskog staža, i/ili prilikom prvog ili bilo kojeg drugog zapošljavanja u javnom sektoru.

Nerealni i neujednačeni kriteriji prilikom zapošljavanja, manjkavosti zakonske legislative, diskrecijsko pravo odlučivanja rukovoditelja organa prilikom odabira kandidata i dr., samo su neki od razloga zbog čega građani i građanke nemaju povjerenje u regularnost natječajnih procedura za zapošljavanje u javne institucije. Istraživanja su pokazala da građani nemaju gotovo nikakvo povjerenje u zakonitost provođenja postupka zapošljavanja u javnoj upravi, te da su duboko svjesni zloupotrebe javne uprave od strane političkih partija za regrutiranje vlastitih pristalica.³

Zbog svih navedenih razloga, Centar za građansku suradnju je 2021. i 2022. godine proveo niz aktivnosti u Kantonu 10, uključujući izradu dva istraživanja i analize. Kao rezultat aktivnosti, pored bolje uključenosti i podrške građana, izrađeni su prijedlozi za izmjene zakona i regulative i zajedno sa obrazloženjima upućeni Ministarstvu pravosuđa Kantona 10 koje je dalo podršku navedenim izmjenama i obećalo da će navedene prijedloge predložiti za razmatranje na prvoj sjednici Vlade Kantona 10. Do sada je, u skladu sa preporukama, usvojena Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Kantonu 10 koju ovaj kanton do sada nije imao, a po zakonu je obvezna.

² Mjesečno saopštenje Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine;

<http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/default.aspx?id=7704&langTag=bs-BA>

³ Istraživanje „Percepcija javne uprave Bosna i Hercegovina“ Transparency International u Bosni i Hercegovini;

<https://ti-bih.org/wp-content/uploads/2015/03/TIBIH-Percepcija-Javne-Uprave-BiH-2014-WebFIN.pdf>

2. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

U ovom istraživanju, fokusirat ćemo se na realnu analizu i monitoring postupka zapošljavanja u institucijama i javnim poduzećima u Zapadnohercegovačkom kantonu i ukazati na potencijalne manjkavosti istog, te u skladu s podacima dobivenim analizom sačiniti preporuke koje će biti osnova za zagovaranje izmjena zakona i podzakonske regulative, pri čemu ćemo se u tom procesu koristiti i nalazima dobivenim iz prethodnog istraživanja koje je obuhvaćalo Kanton 10⁴, povremeno poredeći probleme i rješenja u navedena dva kantona.

Krajnji cilj istraživanja je sagledati postojeći pravni okvir koji regulira segment javnog zapošljavanja, odnosno prijema radnika u radni odnos u državnoj upravi i javnim institucijama i javnim poduzećima sa područja Zapadnohercegovačkog kantona/županije, zatim utvrditi postojeće nedostatke legislative, probleme i prepreke u pogledu postupka zapošljavanja, te na osnovu navedenog izraditi preporuke za unapređenje propisa u ovoj oblasti, sve sa težnjom ka osiguranju transparentnosti i integriteta u postupku javnog zapošljavanja.

Izrada ovog dokumenta temelji se na analizi pravnih propisa koji uređuju oblast zapošljavanja u državnoj službi, te javnim institucijama i poduzećima na području Zapadnohercegovačkog kantona kao i analizi odgovora na upitnike koje smo uputili javnim institucijama i poduzeća na području Zapadnohercegovačkog kantona.

U skladu sa navedenim ciljevima, pristupilo se izradi jednog ovakvog sveobuhvatnog dokumenta, a to je učinjeno na sljedeći način:

- Na osnovu metodologije koja je uobičajena za provedbu ovakvog tipa istraživanja, provedena je analiza relevantnih pravnih propisa koji uređuju oblast zapošljavanja u Zapadnohercegovačkom kantonu. Prvi korak u ovom zadatku bilo je prikupljanje ključnih propisa iz ove oblasti, uključujući, ali se ne ograničavajući na: *Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj, Pravilnik o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljenja državnog službenika u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj, Uredbu o uvjetima, načinu i programu za polaganja ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj, Uredbu o postupku imenovanja državnih službenika rukovoditelja samostalne uprave i samostalne upravne organizacije Županije Zapadnohercegovačke i Uredbu o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika sa visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj*. Da bi se izradila ova analiza, tim pravnih stručnjaka je pažljivo proučio odredbe navedenih propisa koje se odnose na proces zapošljavanja u javnoj upravi, detaljno ih analizirao te su tom prilikom identificirani ključni nedostaci u oblasti zapošljavanja u javnom sektoru u Zapadnohercegovačkom kantonu/županiji, a na osnovu tih nalaza izrađene odgovarajuće preporuke za njihovo unapređenje.

- Koristeći se metodom upitnika, projektni tim je izradio upitnik sa setom pitanja relevantnih za oblast zapošljavanja i isti prosljedio na 26 adresa javnih institucija i poduzeća u Zapadnohercegovačkom kantonu. Pristigli odgovori su analizirani, a zapažanja i rezultati, koji su radi bolje preglednosti prikazani uz pomoć grafikona, prezentirani u drugom dijelu ove analize.

⁴ Podrška uključivanju građana Kantona 10 u borbu protiv korupcije pri zapošljavanju u javnom sektoru: Analiza pravnog okvira u oblasti procesa zapošljavanja i rezultati monitoringa kantonalnih i općinskih institucija i poduzeća, CGS Livno; https://drive.google.com/file/d/1rNE9FcVbD_1WDwoNZ7WylMYBoJf1gLH/view

3. ANALIZA PRAVNOG OKVIRA U OBLASTI PROCESA ZAPOŠLJAVANJA U JAVNOM SEKTORU ZHK/ŽZH

Istraživanje donosi analizu aktuelnog zakonskog okvira koji regulira oblast zapošljavanja u javnom sektoru u Zapadnohercegovačkom kantonu. U ovom kontekstu, potrebno je istaći da se pojam javnog sektora, pored sektora državne službe, odnosi i na agencije, zavode, direkcije i upravne organizacije, javna poduzeća i ustanove, pravna lica sa javnim ovlaštenjima, te poduzeća sa većinskim državnim kapitalom. Osim toga, u nešto širem kontekstu, javni sektor u Bosni i Hercegovini obuhvaća institucije zakonodavne, izvršne i pravosudne vlasti, javnu upravu i sve djelatnosti u kojima država, entiteti, kantoni, Distrikt Brčko, gradovi i općine imaju nadležnosti po osnovu zakonskih i vlasničkih prava, kao što su obrazovanje, zdravstvo, penzijsko-invalidska i socijalna zaštita, javna poduzeća ili društva sa javnim kapitalom, prirodna i kulturna bogatstva i slično.

Ovom analizom je obuhvaćen pregled ključnih odredaba važećih zakonskih i podzakonskih akata koje reguliraju navedenu oblast na području Zapadnohercegovačkog kantona.

Pravni okvir u oblasti zapošljavanja u državnoj službi u Zapadnohercegovačkom kantonu sastoji se od niza različitih zakonskih, podzakonskih i provedbenih propisa, u zavisnosti od oblasti u kojoj se zapošljavanje vrši. Okvirni zakon koji se primjenjuje na sve oblasti kada su u pitanju radno-pravni odnosi (uključujući zdravstvo, školstvo, privredu i sl.) je Zakon o radu FBiH⁵. Kada je u pitanju položaj lica zaposlenih u državnoj službi u Zapadnohercegovačkom kantonu, na prvom mjestu je potrebno navesti Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj⁶, (u daljem tekstu: Zakon o državnoj službi), kojim se uređuje radno-pravni status državnih službenika u tijelima državne službe Zapadnohercegovačkog kantona, kao i radno-pravni status tih lica u jedinicama lokalne samouprave ovog kantona. Za razliku od Kantona 10, koji jednim zakonom regulira položaj i državnih službenika i namještenika, u Zapadnohercegovačkom kantonu postoji poseban zakon kojim se uređuje radno-pravni status namještenika.⁷

Na temelju zakona koji regulira zapošljavanje državnih službenika u Zapadnohercegovačkom kantonu, Vlada Županije Zapadnohercegovačke (u daljem tekstu: Vlada) donijela je Uredbu o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj⁸, kojom se detaljnije uređuju uvjeti, način i program polaganja ispita općeg znanja i stručnog ispita u koje kandidati za državne službenike polažu u proceduri javnog natječaja, a koji predstavljaju uvjet za rad u tijelu državne službe. Osim ovog podzakonskog propisa, Povjerenstvo za državnu službu Županije Zapadnohercegovačke usvojilo je i Pravilnik o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljenja državnog službenika u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj, kojim se bliže

⁵ Službene novine Federacije BiH, br. 26/16 i 89/18

⁶ Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 16/08, 7/09, 8/12 i 8/13

⁷ Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 16/08, 14/13 i 6/20), http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/13022023-zakon066_6_21.pdf

⁸ Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 11/09, 24/17 i 6/22), http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/14022023-uredba027_6_22-3.pdf

uređuju jedinstveni kriteriji, pravila i postupak imenovanja i postavljenja državnih službenika u tijelima državne službe.

Kada je u pitanju zapošljavanje mladih, odnosno lica koja prvi put nakon stjecanja visoke stručne spreme zasnivaju radni odnos, relevantna je Uredba o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika sa visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj⁹, kao podzakonski propis kojim se utvrđuju jedinstveni kriteriji i postupak izbora i prijema vježbenika u tijelima državne službe.

U kontekstu položaja zaposlenih u ostalim organizacijskim oblicima javnog sektora, kao što su agencije, zavodi, javna poduzeća i poduzeća sa većinskim državnim kapitalom, važno je istaći da Zapadnohercegovački kanton, kao što je to donedavno bio slučaj i sa Kantomom 10¹⁰, ne posjeduje propis koji regulira ovu kategoriju zaposlenika, već se na ovaj segment javnog sektora primjenjuje Zakon o radu FBiH, odnosno supsidijarno Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federacije Bosne i Hercegovine¹¹. Zapošljavanje u javnim poduzećima u čitavoj Bosni i Hercegovini godinama unazad predstavlja slabu točku kada govorimo o uređenom, potpuno transparentnom, pravičnom i konkurentnom procesu zapošljavanja, koji predstavlja jedan opći interes svih njenih građana. Mnoga istraživanja ukazuju na nedostatke transparentnosti u zapošljavanju u javnim poduzećima, što nije iznenađujuće, obzirom na to da donedavno uopće nije postojao akt koji bi uredio tu oblast na sistematičan način, na bilo kojem nivou vlasti u Bosni i Hercegovini, a proces zapošljavanja u javnim poduzećima bilo je moguće obavljati i bez procedure obaveznog javnog natječaja.

Izmjenama i dopunama zakona o radu FBiH iz 2018.godine¹² prvi put su uvedeni obavezni javni natječaji u cijelom javnom sektoru, uključujući i javna poduzeća, agencije, fondove, kao i obrazovne, zdravstvene i druge ustanove. Ovim izmjenama i dopunama obavezuju se Vlada FBiH i vlade kantona donesu odgovarajuće federalne, odnosno kantonalne provedbene propise. Vlade kantona su bile u obavezi da u roku od 90 dana donesu propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji su osnivači kantoni, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kantoni, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala. Kako smo već ranije naveli u analizi propisa Kantona 10, Federalna vlada je isto i učinila 19.02.2019. usvajajući Uredbu o postupku

⁹ Uredba o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 16/18), http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/14122023-uredba020_16_18.pdf; Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 25/21), http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/uredba1_25_21obrazac.pdf

¹⁰ Na sjednici održanoj 29.03.2023.godine, Vlada Kantona 10 usvojila je Uredbu o prijemu u radni odnos u javnom sektoru u Hercegbosanskoj županiji. Centar za građansku suradnju je zagovarao usvajanje jedne ovakve uredbe, tako što su na osnovu obavljenog istraživanja sačinjeni prijedlozi za izmjene zakona i regulative i zajedno sa obrazloženjima upućeni Ministarstvu pravosuđa Kantona 10 koje je dalo podršku navedenim izmjenama i obećalo da će navedene prijedloge predložiti za razmatranje na prvoj sjednici Vlade Kantona 10, iako nigdje nije navedeno da je preporuka usvojena na prijedlog CGS-a.

¹¹ "Službene novine Federacije BiH", br. 13/19 i 9/21

¹² "Službene novine Federacije BiH", br. 89/18 /9.11.2018.

prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH, a slične uredbe su usvojili i Kanton Sarajevo¹³, Tuzlanski kanton¹⁴, Zeničko-dobojski kanton¹⁵, te Hercegovačko-neretvanski kanton¹⁶. Dana 29.03.2023.godine, Kanton 10 se pridružuje kantonima koji su usvojili jednu ovakvu uredbu¹⁷, kojom je sada uređen postupak prijema u radni odnos na neodređeno i određeno vrijeme u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim osobama sa javnim ovlastima prenesenim županijskim propisima, kao i u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Hercegbosanska županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Županija, grad ili općina sudjeluje s više od 50% ukupnog kapitala.

Zapadnohercegovački kanton još uvijek nije ispunio ovu svoju zakonsku obavezu. Federalnom uredbom se uređuje prijem u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme putem obaveznog javnog oglasa, javni oglas i njegov sadržaj, pitanja koja se odnose na formiranje i rad komisije za provođenje javnog oglasa, proces izbora kandidata, te druga pitanja od značaja za prijem u radni odnos. Međutim, federalna uredba predviđa i određene izuzetke od obaveze objavljivanja javnog oglasa¹⁸, što javnim poduzećima pruža mogućnost da većinu radnih mjesta i dalje popunjavaju bez javnog oglašavanja¹⁹.

Praktične implikacije neusvajanja jednog ovakvog podzakonskog akta na kantonalnom nivou, podrazumijevaju da je na jedan veliki dio javnog sektora²⁰ u Zapadnohercegovačkom kantonu ponovno praktično nemoguće primijeniti u potpunosti transparentnu i efikasnu proceduru zapošljavanja putem obaveznog javnog natječaja.

¹³ [https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-](https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-05/Uredba%20o%20postupku%20prijema%20u%20radni%20odnos.pdf)

[05/Uredba%20o%20postupku%20prijema%20u%20radni%20odnos.pdf](https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-05/Uredba%20o%20postupku%20prijema%20u%20radni%20odnos.pdf)

¹⁴ <http://upfbihpravnapomoc.ba/udocs/Uredba20o20postupku20prijema20u20radni20odnos20u20javnom20sektoru20u20TK.pdf>

¹⁵ <https://www.zdk.ba/downloads/category/192-uredbe>

¹⁶ <https://www.mzrss->

[hnzk.ba/sites/default/files/Uredba%20o%20postupku%20prijema%20u%20radni%20odnos%20u%20javnom%20sektoru%20u%20HN%C5%BD%20-%20Neslu%C5%BEbeni%20pre%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni%20tekst.docx](https://www.mzrss-hnzk.ba/sites/default/files/Uredba%20o%20postupku%20prijema%20u%20radni%20odnos%20u%20javnom%20sektoru%20u%20HN%C5%BD%20-%20Neslu%C5%BEbeni%20pre%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni%20tekst.docx)

¹⁷ Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Hercegbosanskoj županiji;

<https://www.vladahbz.com/sadrzaj/slike/objave/2023/05/Uredba-o-prijemu-u-radni-odnos-u-javnom-sektoru-HBZ.pdf>

¹⁸ Zakon predviđa izuzetke od obaveze objavljivanja javnog oglasa u slučajevima otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 6 mjeseci u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto, prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 12 mjeseci ukupno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće ili epidemije zarazne bolesti u Federaciji, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, za konkretno radno mjesto.

¹⁹ Prema podacima do kojih je došao Ured za reviziju institucija u Federaciji Bosne i Hercegovine i koji su objavljeni u Praćenju realizacije preporuka iz Izvještaja revizije učinka „Transparentnost zapošljavanja u javnim poduzećima FBiH“, javna poduzeća u većinskom vlasništvu FBiH su u periodu 2014–2016. godine intenzivno zapošljavala nove radnike, pri čemu se menadžment javnih poduzeća najčešće odlučivao za nedovoljno transparentne načine zapošljavanja. U posmatranom periodu revizije, u devet javnih poduzeća iz uzorka revizije, ukupno je zaposleno 2.282 novih radnika, od toga je 73%, odnosno 1.674 radnika primljeno bez konkursa/oglasa.

²⁰ Čak 80% uposlenih na budžetima, prema nalazima prikazanim u „Izvještaju o monitoringu imenovanja i zapošljavanja u javnom sektoru u Bosni i Hercegovini“ Centri Civilnih Inicijativa (CCI)

4. ZAPOŠLJAVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ZHK/ŽZH

Proces selekcije i izbora državnih službenika u državne organe, odnosno organe javne uprave Zapadnohercegovačkog kantona, propisan je Zakonom o državnim službenicima. Režim zapošljavanja utvrđen ovim zakonom odnosi se isključivo na državne službenike, odnosno na osobe postavljene rješenjem na radno mjesto državnog službenika u tijelu državne službe. Zakon poznaje dvije vrste radnih mjesta na koja mogu biti postavljeni državni službenici i to: rukovodeći državni službenici²¹ i ostali državni službenici²².

Popuna upražnjenog radnog mjesta državnog službenika u tijelu državne službe vrši se na slijedeće načine: internim premještajem državnog službenika, sporazumnim preuzimanjem državnog službenika iz drugog tijela državne službe, popunom radnih mjesta sa liste prekobrojnih i javnim natječajem. Dakle, ukoliko u tijelu državne službe postoji upražnjeno radno mjesto, rukovoditelj tijela najprije razmatra može li na to mjesto premjestiti državnog službenika koji se nalazi na sličnom radnom mjestu u istom tijelu državne službe. Također, tijelo državne službe može sporazumno sa drugim tijelom u Županiji, uz suglasnost ili njegov pismeni zahtjev, preuzeti državnog službenika na poziciju koja je odgovarajuća poziciji s koje se vrši preuzimanje. Prema odredbama Zakona o državnim službenicima, ukoliko rukovoditelj odluči da popunu upražnjenog radnog mjesta ne izvrši na prethodno navedena dva načina, u tom slučaju rukovoditelj podnosi zahtjev Agenciji za državnu službu za popunu tog radnog mjesta. Prema odredbama ovog zakona, Agencija prvo pokušava popuniti to radno mjesto licima koji se nalaze na listi prekobrojnih državnih službenika koju vodi Agencija za sva tijela državne službe u Županiji. Ono što je potrebno na samom početku naglasiti jeste da se, kada govorimo o Zapadnohercegovačkom kantonu, radi o Agenciji za državnu službu Županije. Dakle, za razliku od većine ostalih kantona u FBiH²³, Agencija za državnu službu FBiH u ovom kantonu ne provodi natječajne procedure. Također, nužno je ovdje naglasiti da u praksi natječajne procedure u Zapadnohercegovačkom kantonu ne obavlja niti spomenuta županijska Agencija za državnu službu. Naime, Zakonom o izmjeni Zakona o državnim službenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke" broj: 7/09) propisano je da će do uspostavljanja i početka rada (županijske) Agencije, poslove iz nadležnosti Agencije obavljati Povjerenstvo za državnu službu Županije (u daljem tekstu: Povjerenstvo za državnu službu). Kako je ova odredba zakona ostala nepromijenjena od 2009.godine, a do danas nije uspostavljena Agencija za državnu službu Županije, što u praksi znači da natječajne procedure, umjesto Agencije, u ovom kantonu i dalje obavlja Povjerenstvo za državnu službu, kao privremeno radno tijelo Vlade.

²¹ Rukovodeći državni službenici su: rukovoditelj samostalne uprave i samostalne upravne organizacije, tajnik tijela državne službe, rukovoditelj uprave i upravne organizacije koje se nalaze u sastavu ministarstva, pomoćnik rukovoditelja tijela državne službe i glavni inspektor (županijski i općinski)

²² Ostali državni službenici su: šef unutarnje ustrojbene jedinice, inspektor, stručni savjetnik, viši stručni suradnik i stručni suradnik

²³ Agencija za državnu službu FBiH sprovodi natječajnu proceduru u svim kantonima izuzev Zapadnohercegovačkog kantona i Posavskog kantona.

4.1 RASPISIVANJE JAVNOG NATJEČAJA I PRIJAVA KANDIDATA NA JAVNI NATJEČAJ

Ukoliko se upražnjeno radno mjesto ne može popuniti ni na jedan od prvobitno navedenih načina, pristupa se oglašavanju javnog natječaj za popunjavanje radnog mjesta državnog službenika.

Javni natječaj objavljuje Povjerenstvo za državnu službu, u najmanje dva dnevna lista koja se distribuiraju na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine i na službenoj internet stranici Vlade. Rok za podnošenje prijave na objavljeni javni natječaj je najmanje 15 dana, što je u skladu sa federalnim zakonom kao i većinom kantonalnih zakona koji reguliraju zapošljavanje u državnoj službi.²⁴ Da bi kandidat pristupio daljem toku natječajne procedure, odnosno stručnom ispitu, mora ispuniti opće i posebne uvjete sadržane u javnom natječaju, čije postojanje je potrebno dokazati potrebnim dokumentima, čiji spisak je, zajedno sa rokom i mjestom njihovog podnošenja naveden u javnom natječaju. Svu dokumentaciju²⁵ o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta javnog natječaja, kandidat je dužan dostaviti uz Prijavni obrazac za državne službenike za javni natječaj. Navedeno znači da je potrebno da kandidat već prilikom podnošenja prijave na svaki javni natječaj dostavi dokaze o ispunjavanju uvjeta natječaja u originalu ili ovjerenoj fotokopiji. Na taj način, u ovoj fazi natječajne procedure, kandidati su stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na položaj kandidata u natječajnim procedurama u kantonima u kojima ovaj postupak provodi Agencija za državnu službu FBiH.²⁶ Naime, Vlada FBiH je 2018. godine usvojila Uredbu o uvjetima, načinu i programu polaganja ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, br. 10/18 i 9/19), kojom propisuje da prijavu na javni konkurs kandidati podnose na Prijavnom obrascu Agencije, a ostalu dokumentaciju o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta dostavljaju naknadno, odnosno samo u slučaju da su uspješno položili stručni ispit. Ovo rješenje prihvaćeno je u svrhu olakšavanja učestvovanja kandidatima u konkursnim procedurama, smanjujući troškove ovjeravanja fotokopija brojne originalne konkursne dokumentacije prilikom slanja prijave na svaki pojedinačni javni oglas u državnoj službi. Kako konkursnu proceduru u ovom kantonu ne vrši Agencija za državnu službu FBiH, te Zapadnohercegovački kanton nema ovu uredbu inkorporiranu u svoje podzakonske akte, niti neki od zakonskih ili podzakonskih kantonalnih propisa sadrže slične odredbe, građani i građanke Zapadnohercegovačkog kantona su u obavezi da prolaze kroz kompliciraniju proceduru prijavljivanja na javne natječaje za zapošljavanje u državnoj službi, što ih izlaže dodatnim troškovima i stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na većinu ostalih građana i građanki FBiH, kada je u pitanju ovaj proces.

4.2 PROCES PRIMARNE SELEKCIJE KANDIDATA: ISPUNJAVANJE OPĆIH I POSEBNIH UVJETA

Ispunjavanje općih uvjeta za određeno radno mjesto nužno je za nastavak procedure selekcije kandidata. Zakon o državnoj službi propisuje određeni set općih uvjeta za zapošljavanje državnih službenika, koji su isti za sve kategorije državnih službenika, a odnose se na bosanskohercegovačko državljanstvo, punoljetnost, odgovarajuće obrazovne ili akademske kvalifikacije, zdravstvenu sposobnost, te raniji prestanak radnog odnosa u državnoj službi zbog težih povreda radne dužnosti. Također, u kantonalnu državnu službu ne mogu biti primljena lica

²⁴ Primjera radi, Kanton 10 ima neuobičajeno kratak rok – 8 dana

²⁵ Izuzev uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti, koje dostavlja samo izabrani kandidat u roku od osam dana od dana dobivanja pismene obavijesti Povjerenstva za državnu službu

²⁶ Izuzetak predstavlja Kanton 10, koji je jedini kanton u kojem natječajnu proceduru obavlja Agencija za državnu službu FBiH, a u kojem se mora dostaviti sva dokumentacija već prilikom prijave na javni natječaj

koja su obuhvaćena članom IX.1. Ustava BiH²⁷, te lica protiv kojih je potvrđena optužnica za kazneno djelo.

Pored općih uvjeta predviđenih zakonom, potrebno je da kandidat ispunjava i posebne uvjete određenog radnog mjesta sadržane u javnom oglasu, a koji se propisuju pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji institucije u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta. Posebni uvjeti se uglavnom odnose na stručnu spremu, radno iskustvo i druge kvalifikacije potrebne za obavljanje poslova tog radnog mjesta.

4.3 POVJERENSTVA ZA IZBOR

Za svaki javni natječaj, od strane Povjerenstva za državnu službu, imenuju se posebna povjerenstva za izbor, koja su odgovorna za sprovođenje javnog natječaja. Povjerenstva se sastoje od tri člana, od kojih su najmanje dva člana državni službenici iz tijela državne službe u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta i koji moraju imati akademsko i profesionalno iskustvo u oblastima koje su obuhvaćene procesom javnog natječaja, s tim da je jedan od ta dva člana predstavnik sindikata kojeg predloži sindikat, ukoliko je u instituciji na koju se javni natječaj odnosi organiziran sindikat. Treći član se imenuje sa liste eksperata koju utvrdi Povjerenstvo za državnu službu. Zakon ne predviđa obavezu javnog objavljivanja imena članova povjerenstva, ali ostavlja mogućnost da svaki prijavljeni kandidat može tražiti i dobiti od Povjerenstva za državnu službu imena članova povjerenstva, te najkasnije do pristupanja polaganju stručnog ispita, zatražiti izuzimanje bilo kojeg člana povjerenstva za izbor ukoliko smatra da kod nekog člana postoji sukob interesa, odnosno da postoji očigledan rizik od predrasuda i pristranosti, te ukoliko smatra da kod nekog od članova ne postoji neophodno profesionalno stručno znanje. Osim toga, podzakonskim aktom propisano je i da se Rješenje o imenovanju Povjerenstva za izbor zajedno sa tekstom javnog natječaja objavljuje na oglasnoj ploči Povjerenstva za državnu službu.²⁸ Ukoliko je zatraženo izuzimanje nekog od članova povjerenstva, protiv rješenja kojim se odlučuje o izuzeću, može se izjaviti priziv Odboru za prizive, u kojem slučaju se postupak javnog natječaja ne obustavlja. Slično rješenje nalazimo i u Kantonu 10, s tim da je u ovom kantonu propisan rok od 3 dana za odlučivanje o žalbi protiv rješenja kojim se odlučuje o izuzeću člana komisije.

4.4 ISPIT OPĆEG ZNANJA

Javni natječaj sastoji se od ispita općeg znanja i stručnog ispita. Vlada je u srpnju 2009.godine donijela Uredbu o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljem tekstu: Uredba o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita), u svrhu detaljnijeg reguliranja uvjeta, načina i programa polaganja ovih ispita.

Ispit općeg znanja polažu sve osobe²⁹ koje se kao kandidati prijave na javni natječaj za radna mjesta državnih službenika u tijelima državne službe Županije, grada i općina, a ima za cilj utvrditi

²⁷ Lica koja se nalaze na izdržavanju kazne, izrečene presudom Međunarodnog tribunala za bivšu Jugoslaviju, kao i lica pod optužnicom Tribunala, a koja se nisu povinovali naredbi da se pojave pred Tribunalom.

²⁸ Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj, "Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 24/17, čl. 3.

²⁹ Kandidati koji su položili stručni upravni ispit, ispit općeg znanja, kao i stručni ispit po odredbama federalnih propisa, državni javni ispit ili pravosudni ispit, te kandidati koji su magistri i doktori pravnih znanosti, izuzeti su od polaganja ispita općeg znanja.

da li kandidati koji konkuriraju na radno mjesto državnog službenika posjeduju dovoljan stupanj znanja iz oblasti javne uprave, koja su neophodna za obavljanje poslova državnog službenika. U tu svrhu kreiran je Program polaganja ispita općeg znanja, koji je sastavni dio ove uredbe i obuhvata pitanja iz sedam oblasti.³⁰ Ispit općeg znanja polaže se u vidu testa sačinjenog od 42 pitanja na koja je ponuđeno više odgovora od kojih je samo jedan točan. Povjerenstvo za državnu službu najranije 24h prije početka testiranja utvrđuje sadržaj testova ispita općeg znanja. Ovaj dio natječajne procedure je gotovo identično reguliran u svim kantonima u FBiH. U Zapadnohercegovačkom kantonu, kandidati koji su obavezni pristupiti polaganju ispita obavještavaju se o datumu, vremenu i mjestu održavanja ispita najmanje pet dana prije održavanja termina ispita. Obavještavanje kandidata Povjerenstvo za državnu službu može obaviti pisano ili elektronskom poštom, odnosno putem službene internet stranice Povjerenstva za državnu službu, s tim da se svaki od navedenih načina obavještavanja smatra urednim.

Prilikom rješavanja testa, kandidat treba odgovoriti na svako pitanje označavanjem samo jedne od ponuđenih opcija, a vrijeme predviđeno za rješavanje testa iznosi najduže jedan sat. Nakon završenog ispita, Povjerenstvo za državnu službu pristupa ocjenjivanju testova, te objavljuje rezultate istih na oglasnoj ploči i obavještava kandidate o rezultatima koje su postigli. Smatra se da je kandidat položio ispit ako je točno odgovorio na najmanje dvije trećine pitanja.

4.5 STRUČNO POVJERENSTVO

Pitanja i opsijske odgovore za polaganje ispita općeg znanja priprema Stručno povjerenstvo, koje se sastoji od ukupno šest članova koji dolaze iz reda istaknutih diplomiranih pravnika, sa iskustvom u radu na normativno-pravnim, upravnim i drugim stručnim poslovima, kao i poslovima vezanim za financiranje institucija i procesima pridruživanja europskim institucijama u državnim tijelima uprave. Ovo povjerenstvo imenuje predsjednik Povjerenstva za državnu službu. Osim što priprema pitanja i odgovore za polaganje ispita, prateći promjene propisa predviđenih Programom za polaganje ispita općeg znanja, Stručno povjerenstvo je odgovorno za zakonito i nezavisno provođenje cjelokupnog procesa provjere stručnosti kandidata.

4.6 STRUČNI ISPIT

Zakonske i podzakonske odredbe koje reguliraju proces polaganja stručnog ispita se, za razliku od odredaba kojima se uređuje polaganje ispita općeg znanja, dosta razlikuju od kantona do kantona. Stručni ispit dužne su da polažu sve osobe koje kao kandidati konkuriraju na radna mjesta državnih službenika u tijelima državne službe Županije, grada i općine. Ovaj ispit se sastoji od pisanog i usmenog dijela (intervjua). Kada spominjemo razlike u načinu polaganja stručnog ispita u različitim kantonima, možemo istaći da se, primjera radi, u Kantonu 10 stručni ispit polaže samo pismenim putem, s tim da u ovom kantonu postoji institut intervju sa kandidatima koji su uspješno položili pismeni dio stručnog ispita u natječajnoj proceduri, koji sa uspješnim kandidatima obavlja rukovoditelj institucije, odnosno *ad hoc* komisija koju imenuje rukovoditelj.

U Zapadnohercegovačkom kantonu, i pismeni i usmeni dio stručnog ispita polažu se pred Povjerenstvom za izbor, koje imenuje predsjednik Povjerenstva za državnu službu za svaki pojedini javni natječaj. Svaki prijavljeni kandidat može tražiti i dobiti imena članova Povjerenstva

³⁰ To su slijedeće oblasti: osnove ustavnog sustava, organizacija tijela državne uprave, upravni postupak i upravni spor, osnove radnih odnosa, uredsko poslovanje u tijelima uprave i osnove europskih integracija.

za izbor, a Rješenje o imenovanju Povjerenstva za izbor i tekst Javnog natječaja se objavljuje na oglasnoj ploči Povjerenstva za državnu službu.

4.6.1 Pismeni dio stručnog ispita

Kada je u pitanju izbor pitanja za pismeni dio stručnog ispita, Zapadnohercegovački kanton uveo je pohvalno rješenje, kojim se načelno znatno smanjuje mogućnost ranijeg dostavljanja pitanja kandidatima, tako što je detaljno razrađen ovaj segment natječajne procedure.³¹ Naime, Povjerenstvo za izbor dužno je utvrditi dvostruko veći broj pitanja u obliku testa sa tri ili četiri opsijska odgovora u odnosu na broj pitanja koji će biti na samom testu, a zatim se od dvostruko utvrđenog broja pitanja, pomoću računarskog programa i metodom slučajnog izbora, formira test za pismeni dio stručnog ispita, i to najranije dva sata prije početka testiranja. Softverska rješenja, kao i kratak vremenski period za sačinjavanje testova u odnosu na vrijeme početka pismenog dijela stručnog ispita, trebali bi osigurati nezavisan način odabira pitanja.

Također, jasno je definirano da se pitanja iz pismenog dijela stručnog ispita mogu odnositi samo na oblast i vrstu poslova kojoj pripada radno mjesto na koje se kandidat prijavljuje. Povjerenstvo za izbor prije provedbe stručnog ispita utvrđuje tematske oblasti iz propisa i pitanja utvrđuje u skladu sa opisom poslova radnog mjesta za koje se raspisuje natječaj. Značajno je i to da je utvrđena obaveza objavljivanja tematskih oblasti i propisa iz kojih će biti utvrđena pitanja za stručni ispit na web stranici Povjerenstva za državnu službu i to najmanje sedam dana prije održavanja ispita, tako da svi kandidati imaju jednaku mogućnost adekvatne pripreme.

Pismeni dio stručnog ispita je test s opsijskim odgovorima, koji se sastoji od 10 pitanja, odnosno 14 za rukovodeće državne službenike, za čije rješavanje kandidat na raspolaganju ima jedan sat.

Nakon završetka testiranja, Povjerenstvo za izbor odmah pristupa ocjenjivanju kandidata. Kandidat stječe pravo da pristupi na usmeni dio ispita (intervju) ukoliko njegov ukupan broj bodova na pisanom dijelu stručnog ispita iznosi 70% maksimalnog broja bodova. Poređenja radi, u Kantonu 10 listu uspješnih kandidata čine kandidati koji su na stručnom ispitu postigli najmanje 60 % od ukupnog broja bodova.

U Zapadnohercegovačkom kantonu, kandidati se nakon pismenog dijela stručnog ispita usmeno obavještavaju o postignutim rezultatima, s pravom uvida u test, što također smatramo dobrim rješenjem u kontekstu transparentnosti procesa ocjenjivanja i bodovanja ispita, na koji način se smanjuje mogućnost za eventualne greške ili manipulacije u tom procesu. Kandidati koji su položili pismeni dio stručnog ispita obavještavaju se o vremenu održavanja intervjua, koji se, u pravilu, provodi nakon priopćavanja rezultata pismenog dijela ispita.

4.6.2 Usmeni dio stručnog ispita (intervju)

Kandidat koji je uspješno položio pismeni dio, pristupa na intervju koji ima za cilj utvrditi personalne karakteristike i iskazane sposobnosti kandidata za obavljanje poslova konkretnog radnog mjesta. Kandidatu na intervjuu članovi Povjerenstva postavljaju određeni broj pitanja koji utvrđuje Povjerenstvo za izbor, a ista se mogu odnositi na radno iskustvo kandidata, njegovu stručnu spremu, kvalifikacije, sklonost kandidata za timski rad i usvajanje novih znanja vezano za

³¹ Čl. 22. Uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj, "Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 24/17

određeno radno mjesto, djelatnost tijela na koje se javni natječaj odnosi, oblasti državne uprave, državne službe i drugih oblasti koje mogu biti u vezi sa radnim mjestom, kao i druge informacije koje je kandidat naveo u svojoj prijavi. Ovaj proces ne može biti duži od 30 minuta.³² Ocjena kandidata obavlja se na obrascu, koji se nalazi u prilogu Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita i čini njen sastavni dio. Obrazac sadrži kriterije za ocjenjivanje personalnih karakteristika iskazanih sposobnosti i kompetencija kandidata i to: fleksibilnost/uvvažavanje drugačijeg mišljenja, motiviranost/entuzijazam, predznanje o poslu, relevantno radno iskustvo, analitičke sposobnosti, sposobnost iznalaženja rješenja, vještine komunikacije i potencijal za razvitak. Problem kod ovako (ne)određenih pitanja koja mogu biti postavljena prilikom intervjua i navedenih kriterija za njihovo ocjenjivanje jeste odsutnost bilo kakvih objektivnih mjerila na osnovu kojih bi se mogli ocjenjivati odgovori kandidata na ova pitanja, naročito imajući u vidu da se većina navedenih kriterija odnose se na osobnost kandidata i njegove personalne karakteristike, za čije ocjenjivanje je praktično nemoguće utvrditi objektivne i mjerljive kriterije ocjenjivanja. Osim toga, treba imati u vidu i propisano trajanje intervjua do maksimalno 30 minuta, u kojem periodu je potrebno da tri člana komisije postave svako po određeni broj pitanja (koja se, pored pitanja koja su usmjerena na personalne karakteristike kandidata, mogu odnositi i na djelatnost tijela na koju se javni natječaj odnosi, oblasti državne uprave, državne službe i druge oblasti koje mogu biti u vezi sa radnim mjestom), zatim da kandidati pruže kvalitetne odgovore na svako od tih pitanja, iz kojih je u konačnici članovima komisije u tako kratkom vremenu moguće jasno i objektivno donijeti sud o kompletnom radnom, stručnom i psihološkom profilu kandidata.

Međutim, za razliku od Kantona 10, u kojem se usmeni intervju obavlja unutar tijela državne službe za koje je objavljen natječaj i to od strane rukovoditelja ili od strane rukovoditelja imenovane komisije, u Zapadnohercegovačkom kantonu intervju obavlja i ocjenjuje Povjerenstvo za izbor, koje vrši ocjenjivanje i pismenog dijela stručnog ispita, što u svakom slučaju nalazimo boljim rješenjem.

U Zapadnohercegovačkom kantonu, konačnu ocjenu kandidata na intervjuu čini zbir bodova koje je dao svaki član Povjerenstva za izbor podijeljen sa brojem članova povjerenstva. Ovako utvrđen broj bodova podijeljen sa maksimalnim brojem bodova predstavlja postotak osvojenih bodova na intervjuu. Zbir postotaka ostvaren na pismenom dijelu stručnog ispita i u intervjuu podijeljen sa dva predstavlja ukupan postotak osvojenih bodova na stručnom ispitu za svakog kandidata. Za razliku od ovog rješenja, koje je prihvaćeno u gotovo svim kantonima u FBiH³³, u Kantonu 10 nema zbrajanja bodova, a lista uspješnih kandidata formira se na osnovu postignutih rezultata na pismenom testu.

Povjerenstvo za izbor utvrđuje listu kandidata u skladu sa rezultatima postignutim na stručnom ispitu, a istu čine kandidati koji su na stručnom ispitu postigli najmanje 70% od ukupnog broja bodova. Povjerenstvo za državnu službu listu uspješnih kandidata dostavlja rukovoditelju tijela državne službe na čiji zahtjev je proveden javni natječaj, a kandidate sudionike javnog natječaja pismeno obavještava o rezultatima natječaja.

³² U Kantonu 10 intervju ne može trajati kraće od 15 niti duže od 30 minuta.

³³ U Unsko-sanskom kantonu uopće nije propisano bodovanje kandidata na intervjuu.

4.7 SELEKCIJA KANDIDATA I POSTAVLJENJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA

Postavljenje državnih službenika, u Zapadnohercegovačkom kantonu, kao i u svim ostalim kantonima, obavlja rukovoditelj organa, sa liste uspješnih kandidata, nakon provedenog stručnog ispita, s tim da u ovom dijelu procesa provođenja javnog natječaja postoje određene razlike između kantonalnih propisa. Naime, samo u Kantonu Sarajevo i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde rukovoditelj organa državne službe postavlja najuspješnijeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata, nakon provedenog natječaja. Međutim čak i u ovim kantonima, izuzetno, iz opravdanih razloga, rukovodilac može postaviti kandidata bez obzira na redoslijed koji je utvrđen na Listi uspješnih kandidata. Također, u Unsko-sanskom kantonu rukovoditelj organa državne službe postavlja najuspješnijeg kandidata, bez provođenja intervjua, s tim da i u ovom kantonu, rukovodilac može pod određenim uvjetima postaviti kandidata bez obzira na redoslijed koji je utvrđen na Listi uspješnih kandidata. Sa druge strane imamo Kanton 10, u kojem rukovodilac organa državne službe postavlja državnog službenika nakon obavljenog usmenog intervjua s kandidatima sa liste uspješnih kandidata i pri tome može odabrati bilo koga sa liste, uz primjenu općih smjernica kadrovske politike.

Kada je pitanju Zapadnohercegovački kanton, kriteriji, pravila i postupak imenovanja i postavljenja državnih službenika u tijelima državne uprave bliže se uređuju Pravilnikom o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljenja državnog službenika u tijelima državne službe u županiji Zapadnohercegovačkoj. Ovim pravilnikom definirano je da se postavljenje državnog službenika vrši sa liste uspješnih kandidata koju utvrđuje predsjednik Povjerenstva za izbor, a koja je sačinjena nakon okončanog postupka polaganja stručnog ispita. Pravilnikom je propisano da se lista uspješnih kandidata dostavlja tijelu nadležnom za imenovanje, rukovoditelju tijela državne službe u čije ime je proveden javni natječaj i Povjerenstvu za državnu službu. Kada je u pitanju izbor kandidata za imenovanje, propisano je da se, u pravilu, za državnog službenika postavlja onaj kandidat koji je prilikom polaganja stručnog ispita osvojio najveći broj bodova. Međutim, Pravilnikom se dalje propisuje da je rukovoditelj dužan, u roku od osam dana od dana dobivene liste uspješnih kandidata, zatražiti mišljenje Povjerenstva za državnu službu o postavljenju državnog službenika sa liste uspješnih kandidata, koje može dati negativno mišljenje o postavljanju predloženog državnog službenika, s tim da je u tom slučaju dužno dati posebno obrazloženje i predložiti postavljenje jednog od preostalih kandidata s liste uspješnih kandidata. Rukovoditelj tijela državne službe je dužan u roku od 8 dana od dostavljenog mišljenja izvršiti postavljenje državnog službenika, uzimajući u obzir mišljenje Povjerenstva za državnu službu. Dakle, u ovom kantonu imamo specifičnu situaciju kada je u pitanju konačno postavljenje državnog službenika nakon obavljene natječajne procedure, prema kojem rukovoditelj tijela državne službe, načelno, bira najuspješnijeg kandidata sa liste, međutim, pri tome je potrebno da dobije pozitivnog mišljenje o tome od Povjerenstva za državnu službu, što i dalje ostavlja određen prostor za konačno imenovanje bilo kojeg drugog kandidata sa liste, što u konačnici otežava odabir najuspješnijeg, odnosno najkvalificiranijeg kandidata na upražnjeno mjesto u državnoj službi.

Kada je riječ o imenovanju rukovoditelja tijela državne službe, kriteriji su još manje transparentni. Tijelo nadležno za imenovanje ovih državnih službenika odlučit će kojeg će kandidata sa liste uspješnih imenovati na traženo radno mjesto, što znači da to može biti bilo koji kandidat sa liste.

Rješenje o postavljenju, odnosno imenovanju državnog službenika, dostavlja se državnom službeniku koji je postavljen, odnosno imenovan i Povjerenstvu za državnu službu, te se objavljuje

na oglasnoj ploči tijela državne službe. Ostali kandidate Povjerenstvo za državnu službu pismeno obavještava o rezultatima koje su postigli na javnom natječaju.

Posebna su pravila za imenovanje rukovodećih državnih službenika rukovoditelja samostalne uprave i samostalne upravne organizacije³⁴. Ove državne službenike imenuje Vlada, na temelju javnog natječaja, dok sam proces javnog natječaja provodi posebno povjerenstvo kojeg čini tri člana, također imenovano od strane Vlade. Provjera profesionalnih sposobnosti svakog kandidata vrši se na osnovu znanja kojeg kandidati pokažu na intervjuu, nakon kojeg Povjerenstvo predlaže rang listu s najboljim kandidatima Vladi, na razmatranje i imenovanje. Na traženo radno mjesto odlukom se imenuje kandidat koji je dobio najveći broj glasova Vlade, a ova odluka je konačna.

4.8 PRAVO NA PRAVNI LIJEK U POSTUPKU JAVNOG NATJEČAJA

Posljednjim izmjenama i dopunama Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita od 20. siječnja 2022. godine, propisano je pravo priziva Odboru za prizive Županije³⁵ kandidatima na obavijest o postignutim rezultatima na natječaju i to u roku od pet dana od prijema pisane obavijesti, a priziv se podnosi putem Povjerenstva za državnu službu. Ovim prizivom mogu se pobijati samo činjenice i okolnosti u vezi sa rezultatima koje su kandidati postigli na javnom natječaju. Osim ovog pravnog lijeka, koji se faktički može izjaviti tek nakon okončanja procedure javnog natječaja i odnosi se samo na rezultate koje je sam kandidat postigao, kandidatima se u toku samog postupka javnog natječaja ne ostavlja mnogo mogućnosti za žalbu, obzirom na to da nijedan zakonski niti podzakonski akt ne ostavljaju pravo na djelotvoran pravni lijek kandidatima koji učestvuju u toku natječaja niti u dijelu općeg dijela ispita, niti u dijelu stručnog ispita, do samog okončanja natječajne. Također, ne postoji izričita odredba o pravu na pravni lijek na odluku o rezultatima javnog natječaja, odnosno na odluku o postavljenju državnog službenika.

4.9 POSTUPAK IZBORA I PRIJEMA VJEŽBENIKA

Kada govorimo o zapošljavanju mladih u javnom sektoru u Zapadnohercegovačkom kantonu, odnosno lica koja traže svoje prvo zaposlenje, potrebno je konsultirati županijsku uredbu³⁶ koja propisuje jedinstvene kriterije i postupak izbora i prijema vježbenika VII stupnja stručne spreme, odnosno visokog obrazovanja Bolonjskog sustava studiranja, u tijela državne službe i druga relevantna tijela i službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj. U kontekstu ove uredbe, pod vježbenikom se podrazumijeva osoba koja poslije stečene visoke stručne spreme nema radnog iskustva u struci, već se prvi put upošljava s ciljem obavljanja vježbeničkog staža.

³⁴ Postupak imenovanja ovih državnih službenika reguliše se Uredbom o postupku imenovanja državnih službenika rukovoditelja samostalne uprave i samostalne upravne organizacije Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 10/13);

http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/14022023-uredba003_10_13.pdf

³⁵ Odnosno Povjerenstvu za prizive državne službe Županije koje obavlja poslove Odbora do uspostave i početka rada Odbora.

³⁶ Uredba o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 16/18);

http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/14122023-uredba020_16_18.pdf i

Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 25/21);

http://www.mpiuzzh.gov.ba/Dokumenti/ZPP/uredba1_25_21obrazac.pdf

4.9.1 Javni natječaj za vježbenike

Zakon o državnim službenicima, kao i Uredba o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem u Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljem tekstu: Uredba o postupku izbora i prijema vježbenika), propisuju obavezu objavljivanja javnog natječaja za prijem ovih lica u tijela državne službe. Javni natječaj raspisuje Povjerenstvo za državnu službu Županije (do uspostavljanja Agencije za državnu službu Županije) i to na temelju zahtjeva rukovoditelja tijela državne službe, a objavljuje se u najmanje dva dnevna lista koja izlaze na cijelom području Bosne i Hercegovine i na službenoj stranici Povjerenstva za državnu službu. Za prijavu na natječaj vježbenicima u Zapadnohercegovačkom kantonu ostavljen je rok koji ne može biti kraći od 15 dana od dana objave natječaja, što smatramo adekvatnim rokom za prijavu, za razliku od Kantona 10, koji potencijalnim kandidatima i kandidatkinjama ostavlja rok od samo 8 dana za prijavu na javni natječaj.

4.9.2 Kriteriji za izbor vježbenika

Za izbor vježbenika u obzir se uzimaju slijedeći kriteriji: prosjek ocjena završenog studija, trajanje nezaposlenosti nakon sticanja diplome visoke stručne spreme, invalidnost i završen stupanj visoke stručne spreme odnosno završen ciklus visokog obrazovanja. Od kandidata se traži da uz prijavu na natječaj³⁷ prilože i dokaze o navedenim kriterijima u originalu ili ovjerenoj kopiji, pa ukoliko kandidat ne dostavi dokaz za neki od kriterija, neće biti bodovan po toj osnovi.

Bodovi za prosjek ocjena se dodjeljuju u rasponu od dva do dvadeset bodova, u zavisnosti od prosječne ocjene ostvarene u toku studija, dok se za trajanje nezaposlenosti nakon stjecanja visoke stručne spreme bodovi dodjeljuju u rasponu od dva do dvadeset šest bodova, pri čemu se za nezaposlenost do tri mjeseca dobije dva boda, dok se maksimalan broj bodova može ostvariti za nezaposlenost od preko tri godine. Kada je u pitanju invalidnost, ukoliko ista iznosi preko 60%, kandidatu se dodjeljuje pet bodova. Od 2021. godine, kao kriterij se uvodi i završen stepen visoke stručne spreme, na način da se kandidatima koji su završili prvi ciklus studija koji se vrednuje sa 180 ECTS bodova dodjeljuje jedan bod, kandidatima koji imaju završen prvi ciklus studija koji se vrednuje sa 240 ECTS bodova dodjeljuju se dva boda, dok kandidati koji su završili drugi ciklus studija koji se vrednuje sa 300 ECTS bodova, odnosno sedmi stupanj visoke stručne spreme ostvaruju pet bodova po ovom osnovu. Na ovaj način, daje se prednost kandidatima koji su ostvarili veći stepen visokog obrazovanja, što predstavlja pohvalno rješenje, naročito kada je u pitanju prvo zaposlenje, odnosno obavljanje vježbeničkog staža, obzirom na to da se kriteriji poput radnog iskustva i praktičnog znanja i vještina ne mogu primijeniti u ovom slučaju, te je zaista potrebno uvrstiti druge mjerljive kriterije za ocjenu i prijem kandidata i kandidatkinja za vježbenike u državnoj službi.

4.9.3 Intervju i postupak izbora vježbenika

Postupak izbora vježbenika provodi Povjerenstvo za izbor, formirano na istovjetan način povjerenstvu za provedbu javnog natječaja za prijem državnih službenika, nakon obavljenog intervjua sa svim kandidatima koji ispunjavaju uvjete natječaja. Uredba o postupku izbora i prijema vježbenika na veoma neodređen način definira proces provedbe intervjua, koji se provodi u cilju procjene sposobnosti kandidata za rad u tijelima državne službe. Naime, utvrđeno je samo da Povjerenstvo za izbor utvrđuje pitanja i obavlja intervju sa kandidatima, pri čemu svaki član

³⁷ Prijava na javni natječaj podnosi se na Prijavnom obrascu za prijem vježbenika

pojedinačno ocjenjuje kandidate brojem bodova od dva do deset, a konačnu ocjenu kandidata na intervjuu čini zbroj bodova danih od strane svakog člana. Nalazimo neprihvatljivim nepostojanje bilo kakvog propisanog kriterija za ocjenjivanje kandidata na usmenom intervjuu, obzirom na to da ovakav način ocjenjivanja ostavlja najviše prostora za sumnju u manipulacije i različite neregularnosti u procesu vrednovanja kandidata, naročito imajući u vidu da kandidat po ovom kriteriju može ostvariti i do trideset bodova. Usmeni intervju, kao dio javnog konkursa, mora biti lišen subjektivnih ocjena članova komisije i mora osigurati objektivna mjerila i jednak tretman i bodovanje svih kandidata koji mu pristupe.³⁸

Nakon izvršenog bodovanja na osnovu prosjeka ocjena tokom studija, trajanja nezaposlenosti, stepena stručne spreme, invalidnosti i obavljenog intervjua Povjerenstvo za izbor utvrđuje redoslijed kandidata na temelju ukupnog zbroja bodova dodijeljenih po ovim kriterijima.

Utvrđeni redoslijed kandidata na temelju ukupnog zbroja bodova, Povjerenstvo za državnu službu dostavlja rukovoditelju tijela državne službe na čiji je zahtjev proveden natječaj. Odluku o izboru vježbenika donosi rukovoditelj, uz prethodno pribavljeno mišljenje Povjerenstva za državnu službu, u roku od osam dana od dana prijema liste. Za vježbenika se prima kandidat sa najvećim brojem bodova. Međutim, kao što je slučaj i sa Kantonom 10, kada je u pitanju izbor najbolje rangiranog kandidata, postoje određeni izuzeci. Naime, ukoliko se vrši prijem dva ili više vježbenika, rukovoditelj može izvršiti prijem kandidata i mimo redoslijeda utvrđenog u prethodnoj fazi natječajne procedure³⁹, a u cilju zadovoljenja načela proporcionalne zastupljenosti prema kojem struktura državnih službenika u tijelima državne službe Županije, gradova i općina okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva, prema posljednjem popisu stanovništva. Ovdje je potrebno spomenuti da Evropska komisija u svom Izvještaju o Bosni i Hercegovini za 2022.godinu⁴⁰ kao jednu od slabosti kod procesa zapošljavanja u državnoj službi, navodi upravo činjenicu da se kandidati često biraju bez primjene principa zasluga, a u nekim procedurama zapošljavanja, posebno na kantonalnom nivou, konačan izbor zavisi od etničke pripadnosti prije nego od zasluga. Prema stavu Evropske komisije, Ustavne odredbe o općoj zastupljenosti stanovništva u javnoj upravi se ne trebaju tumačiti na način da zahtijevaju strogu etničku zastupljenost u državnoj službi i propisi bi trebali osigurati da etnički kriterij ne prevladava nad profesionalnim kriterijima kod zapošljavanja.

Kada je u pitanju obavještanje kandidata o odluci o izboru vježbenika, vrši se na način da rukovoditelj odluku dostavlja izabranom kandidatu i Povjerenstvu za državnu službu, koje zatim o izvršenom izboru vježbenika obavještava ostale kandidate koji su sudjelovali u natječaju. Primjećujemo da nije propisana obaveza objavljivanja rezultata natječaja niti na oglasnim pločama niti na web stranicama tijela na čiji zahtjev je provođen natječaj, odnosno Povjerenstva za državnu službu.

4.9.4 Pravo na pravni lijek u postupku za izbor vježbenika

U postupku izbora vježbenika, jasno je propisana dvostепенost postupka, kao jedno od osnovnih načela upravnog postupka, kroz pravo kandidata na priziv i to u dva slučaja. Naime, ovo pravo

³⁸ Analiza procesa zapošljavanja u javnom sektoru Kantona Sarajevo – kroz institut supervizora, Ured za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo, str.2

³⁹ Pod uvjetom da su osvojili najmanje jednu trećinu od ukupnog zbroja bodova

⁴⁰ https://archive.europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_166693844.pdf

moгу iskoristiti kandidati čija prijava nije razmatrana zato što je nepravodobna, nepotpuna ili zbog neispunjavanja uvjeta natječaja, tako što će izjaviti priziv Povjerenstvu za prizive državne službe, u roku od pet dana od dana prijema obavijesti o nerazmatranju prijave. Osim toga, priziv mogu izjaviti i kandidati koji smatraju da postupak izbora prijema vježbenika nije izvršen u skladu sa propisima, u roku od pet dana od dana prijema obavijesti o izvršenom izboru ili prijemu vježbenika, a priziv se podnosi putem Povjerenstva za državnu službu. Na ovaj način daje se kandidatima koji smatraju da su na neki način oštećeni u natječajnoj proceduri mogućnost da zaštite svoja prava i utječu na krajnji ishod postupka, čime se, u svakom slučaju, na određeni način doprinosi smanjenju arbitrarnosti u natječajnom postupku.



Stručna sprema



Radno iskustvo



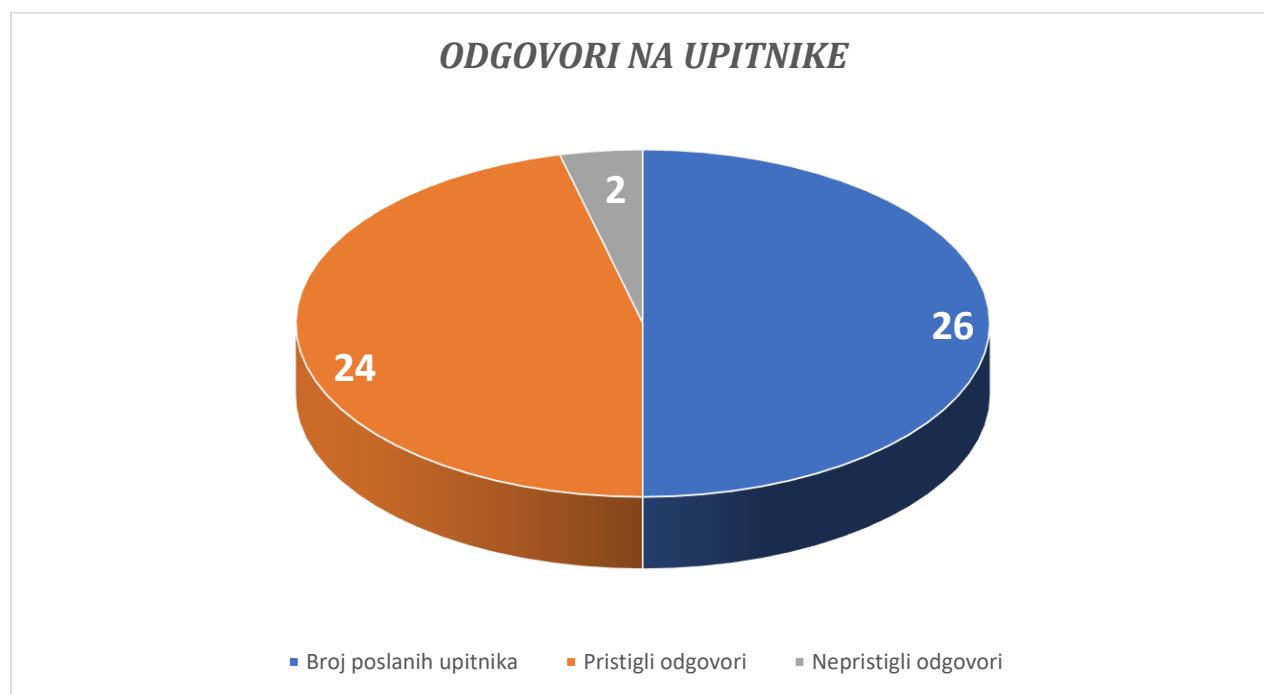
NAŠ!



5. ANALIZA MONITORINGA KANTONALNIH I OPĆINSKIH INSTITUCIJA I PODUZEĆA U ZAPADNOHERCEGOVAČKOM KANTONU /ŽZH

Predmetnom analizom prikazani su rezultati monitoringa kantonalnih i općinskih poduzeća i institucija u Zapadnohercegovačkom kantonu u procesu zapošljavanja novog kadra u periodu od 01.01.2021. do 31.12.2022. godine, sa naglaskom na upotrebu diskrecionih ovlaštenja pri zapošljavanju u ovom sektoru.

U ovu svrhu CGS Livno je pripremio i uputilo upitnike na adrese 26⁴¹ institucija i javnih poduzeća u Zapadnohercegovačkom kantonu, u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama FBiH⁴², od kojih je 24 institucije/poduzeća dostavilo svoje odgovore.



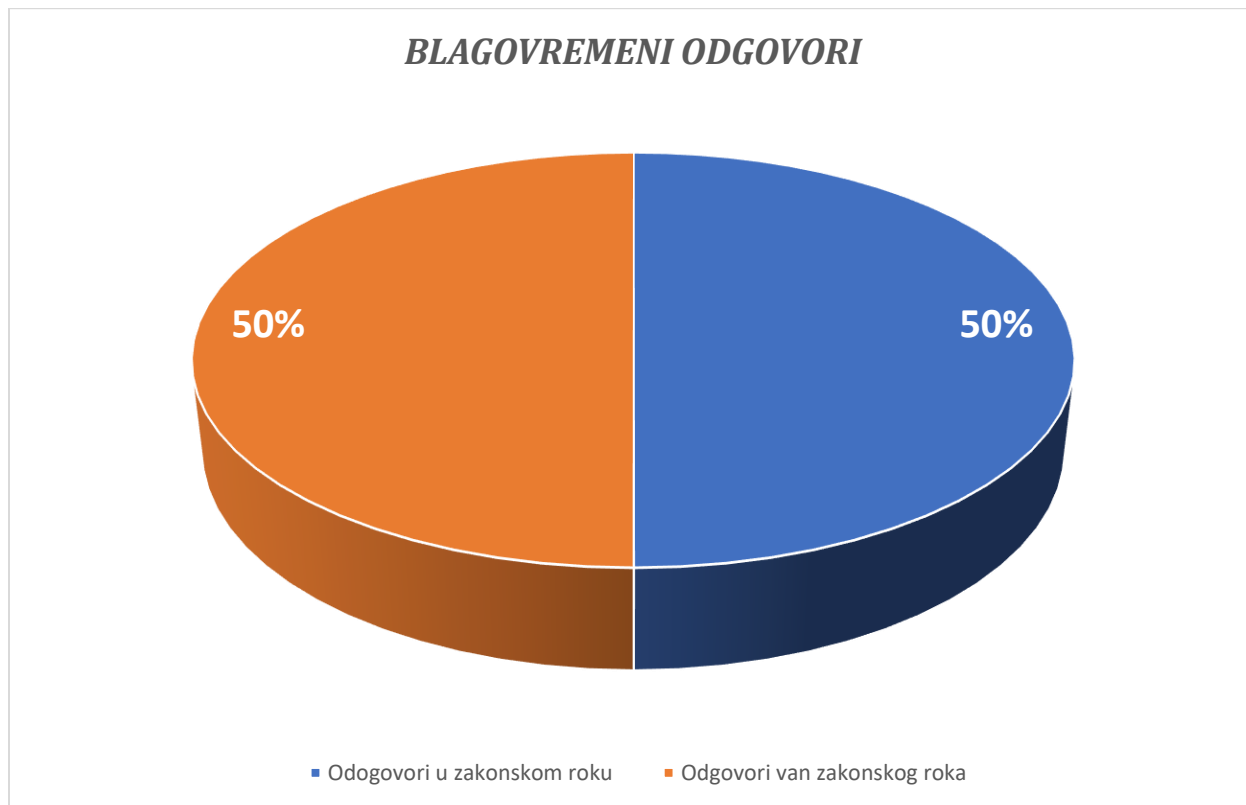
Grafikon 1. Broj pristiglih upitnika

Potrebno je napomenuti da jedan broj institucija/poduzeća nije odgovorilo na zahtjev u zakonskom roku, ali uz intervenciju projektnog tima, većina popunjenih upitnika institucija koje nisu

⁴¹ Ured predsjednika Vlade Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo financija Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo gospodarstva Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo unutarnjih poslova ŽZH, Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, JP „Elektroprivreda HZ HB“ d.d. Mostar; poslovnice: Široki Brijeg, Grude, Ljubuški i Posušje, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Grude, Centar za socijalni rad Posušje, Centar za socijalni rad Ljubuški, Federalni zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje MIO/PIO; poslovnice: Grude, Široki Brijeg, Ljubuški i Posušje, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Općina Grude, Općina Posušje, Grad Ljubuški, Kantonalni porezni ured Ljubuški; porezne ispostave: Široki Brijeg, Grude, Ljubuški, Posušje, Županijski sud Široki Brijeg, Općinski sud u Širokom Brijegu, Kantonalno tužiteljstvo Zapadnohercegovačkog kantona, Grad Široki Brijeg i Javno poduzeće Vodovod Posušje.

⁴² [Microsoft Word - Zakon o slobodi pristupa informacijama ISPRAVAN TEKST \(pufbih.ba\)](https://pufbih.ba)

odgovorile zakonskom roku je naknadno dostavljena. Tako je 12⁴³ institucija/poduzeća odgovorilo u zakonskom roku, dok je 12⁴⁴ institucija/poduzeća odgovorilo van zakonskog roka, a pojedine su taj rok premašile za čak mjesec dan. S druge strane, 2⁴⁵ institucije/poduzeća uopće nisu odgovorile na zahtjev.



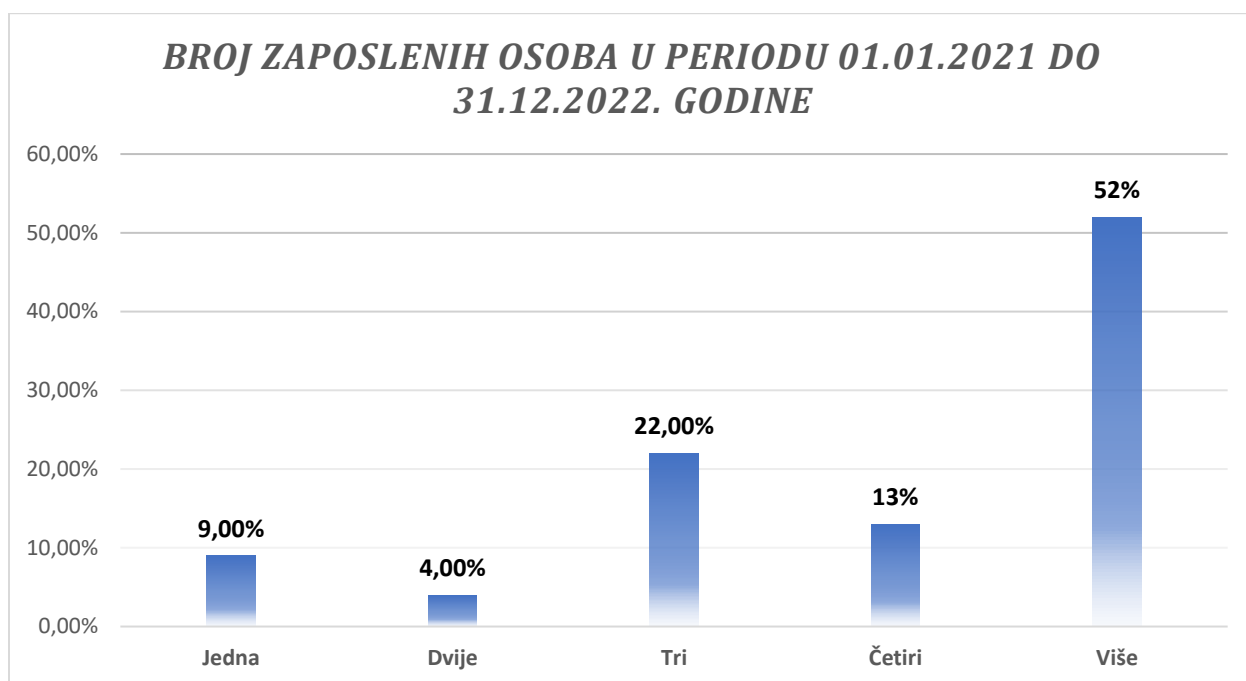
Grafikon 2. Blagovremeni odgovori

Na pitanje „Koliki je broj prijavljenih/zaposlenih osoba u periodu 01.01.2021. do 31.12.2022. godine?“, institucije/poduzeća su odgovorile na sljedeći način:

⁴³ Ured predsjednika Vlade Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo financija Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo gospodarstva Županije Zapadnohercegovačke, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Grude, Centar za socijalni rad Ljubuški, Općina Posušje, Županijski sud Široki Brijeg i Kantonalno tužiteljstvo Zapadnohercegovačkog kantona.

⁴⁴ Ministarstvo unutarnjih poslova ŽZH, Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, JP „Elektroprivreda HZ HB“ d.d. Mostar, Centar za socijalni rad Ljubuški, Federalni zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje MIO/PIO, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Općina Grude, Grad Ljubuški, Kantonalni porezni ured Ljubuški i Općinski sud u Širokom Brijegu.

⁴⁵ Grad Široki Brijeg i Javno poduzeće Vodovod Posušje.



Grafikon 3. Broj prijavljenih/zaposlenih osoba

Tako jednu prijavljenu/zaposlenu osobu imaju dvije⁴⁶ institucije/poduzeća, dvije prijavljene osobe ima samo jedna⁴⁷ institucija/poduzeće, tri osobe 6⁴⁸ institucija/poduzeća, četiri osobe 3⁴⁹ institucije/poduzeća, dok više prijavljenih/zaposlenih osoba ima 11⁵⁰ institucija/poduzeća.

Govoreći o broju novozaposlenih, u ovoj kategoriji prednjači J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar sa 29 zaposlenih osoba, a zatim je slijedi Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa sa 25 i Ministarstvo unutarnjih poslova ŽZH sa 18 prijavljenih/zaposlenih osoba u analiziranom periodu.

Ured Predsjednika vlade ŽZH nije imao zaposlenih u analiziranom periodu i nije predmet ovog dijela analize.

Na pitanje koliko je osoba zaposleno na određeno vrijeme, 27,7%⁵¹ institucija/poduzeća je odgovorilo da je na određeno vrijeme zaposlena jedna osoba, 4,5%⁵² institucija/poduzeća

⁴⁶ Županijski sud Široki Brijeg i Kantonalno tužiteljstvo ŽZH.

⁴⁷ Centar za socijalni rad Široki Brijeg

⁴⁸ Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Centar za socijalni rad Ljubuški, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH i Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH.

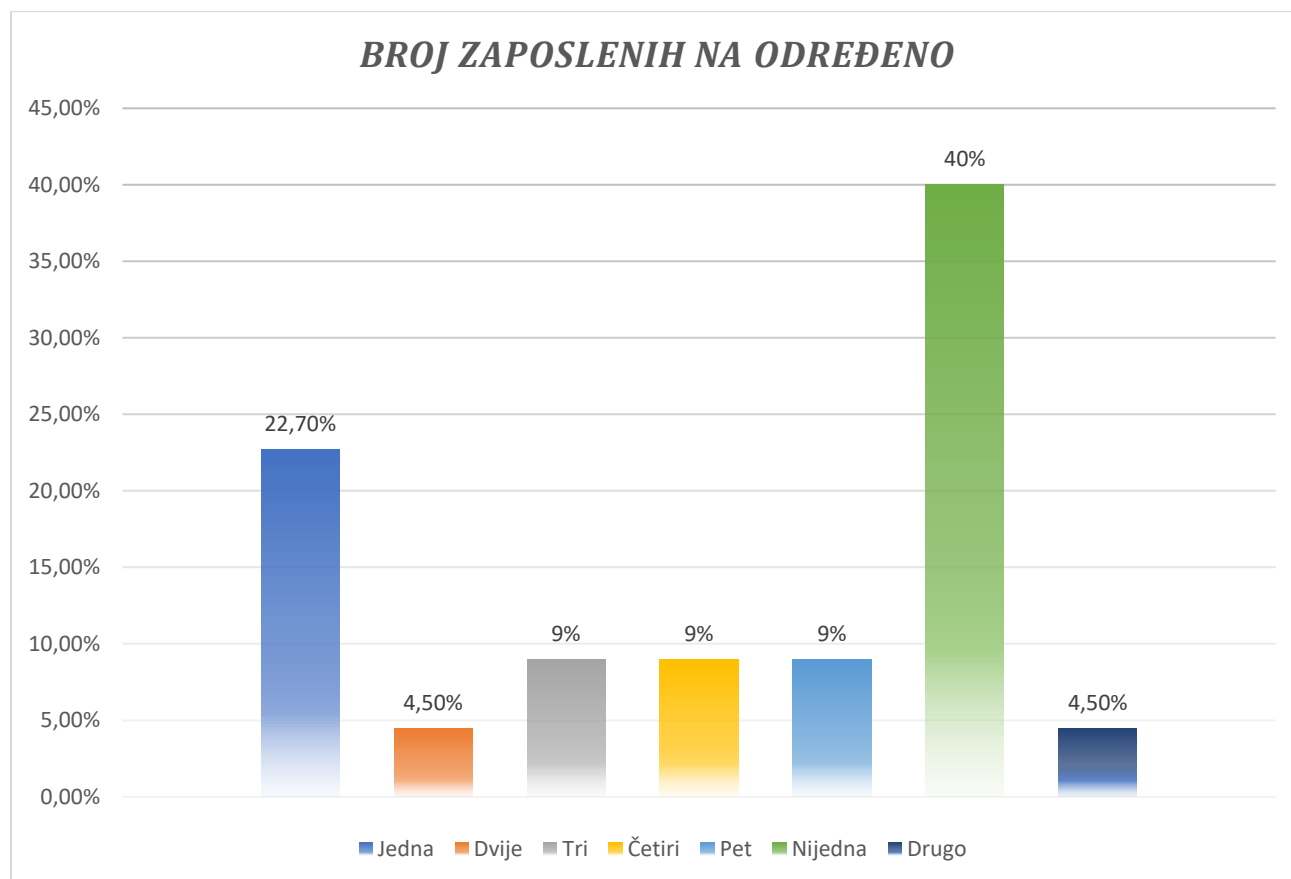
⁴⁹ Kantonalni porezni ured Ljubuški, Općinski sud Široki Brijeg i Ministarstvo finansija ŽZH.

⁵⁰ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina grude, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Ministarstvo unutarnjih poslova ŽZH, Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Centar za socijalni rad Posušje i Općina Posušje.

⁵¹ Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg i Ministarstvo unutarnjih poslova ŽZH.

⁵² Centar za socijalni rad Široki Brijeg.

odgovorilo je da je zaposleno 2 osobe, 9%⁵³ institucije/poduzeća su zaposlile 3 osobe, 9%⁵⁴ institucije/poduzeća su zaposlile 4 osobe, 9%⁵⁵ institucije/poduzeća su zaposlile 5 osoba, 40%⁵⁶ institucije/poduzeća nisu zaposlile niti jednu osobu dok 4,5%⁵⁷ institucija/poduzeća su dale drugi odgovor.



Grafikon 3. Broj osoba zaposlenih na određeno vrijeme

Centar za socijalni rad Ljubuški i Centar za socijalni rad Posušje, nisu bili predmet ovog dijela analize, zbog nepouzdanosti i nepodudarnosti odgovora sa postavljenim pitanjima.

Na pitanje „Koliko je osoba zaposleno na neodređeno vrijeme?“ 8,3%⁵⁸ institucija/poduzeća je odgovorilo da je po ovom ugovoru zaposlena jedna osoba, 8,3%⁵⁹ institucija/poduzeća da su na

⁵³ Ministarstvo gospodarstva ŽZH i Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH.

⁵⁴ Općina Grude i Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH.

⁵⁵ Služba za zapošljavanje ŽZH i Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški.

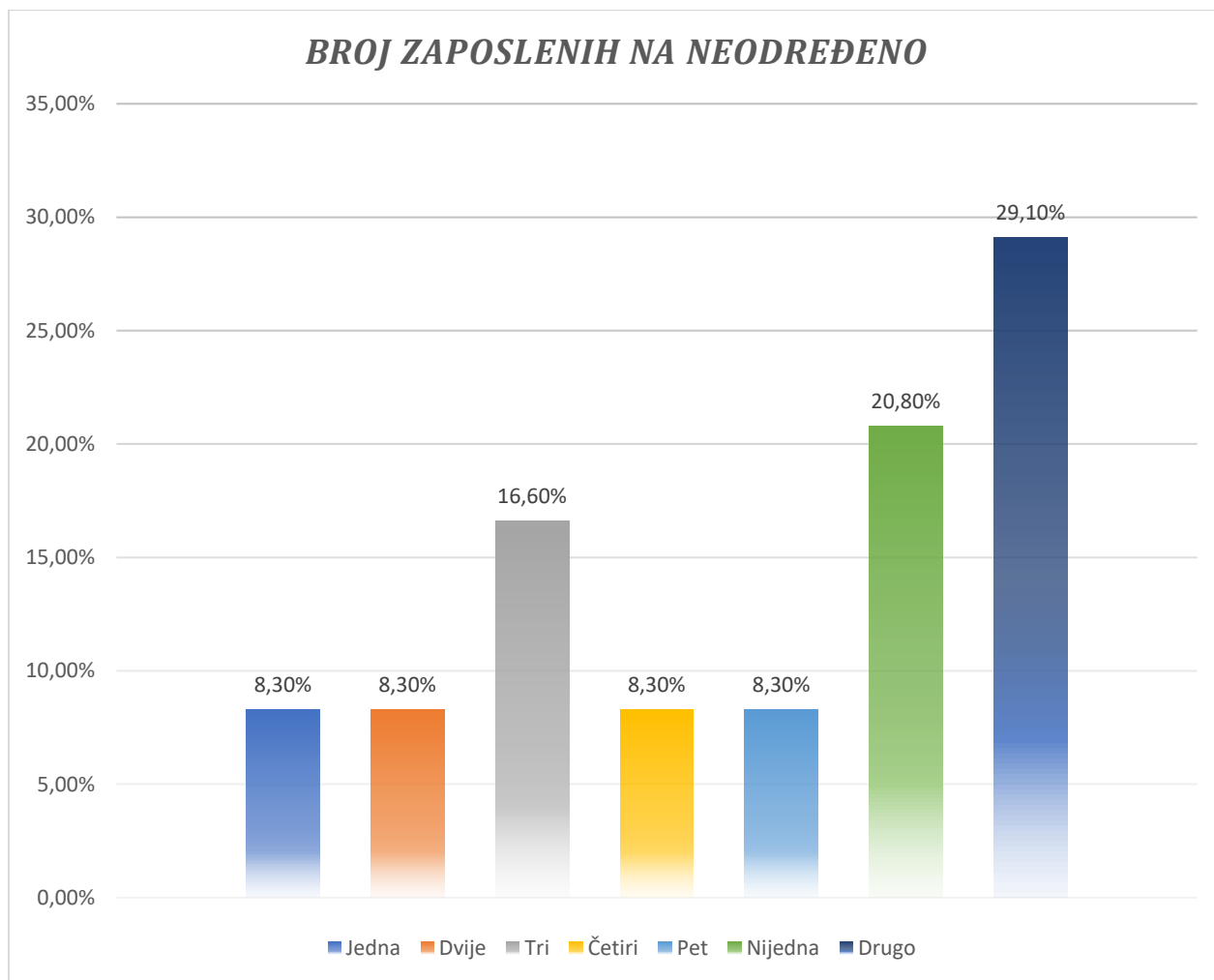
⁵⁶ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i sporta ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Županijski sud Široki Brijeg., Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Ured predsjednika Vlade ŽZH i Općina Posušje.

⁵⁷ J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar

⁵⁸ Županijski sud Široki Brijeg i Kantonalno tužiteljstvo ŽZH.

⁵⁹ Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški i Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH

ovaj način zaposlene 2 osobe, 16,6%⁶⁰ institucija/poduzeće da su to 3 osobe, 8,3%⁶¹ institucija/poduzeće da su zaposlili 4 osobe na neodređeno vrijeme, 8,3%⁶² institucija/ poduzeća je odgovorilo da je to 5 osoba, 20,8%⁶³ institucija/ poduzeće da nije zaposlena niti jedna osoba po ovakvom ugovoru, dok je odgovor „drugo“ zaokružilo 29,1% institucija/ poduzeća i to: Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa 25, Grad Ljubuški 8, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar 18, Centar za socijalni rad Ljubuški 8, MUP ŽZH 17, Ministarstvo gospodarstva ŽZH 6 i Općina Posušje 8.



Grafikon 4. Broj osoba zaposlenih na neodređeno vrijeme

⁶⁰ Općina Grude, Općinski sud Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Grude i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH

⁶¹ Kantonalni porezni ured Ljubuški i Ministarstvo finansija ŽZH

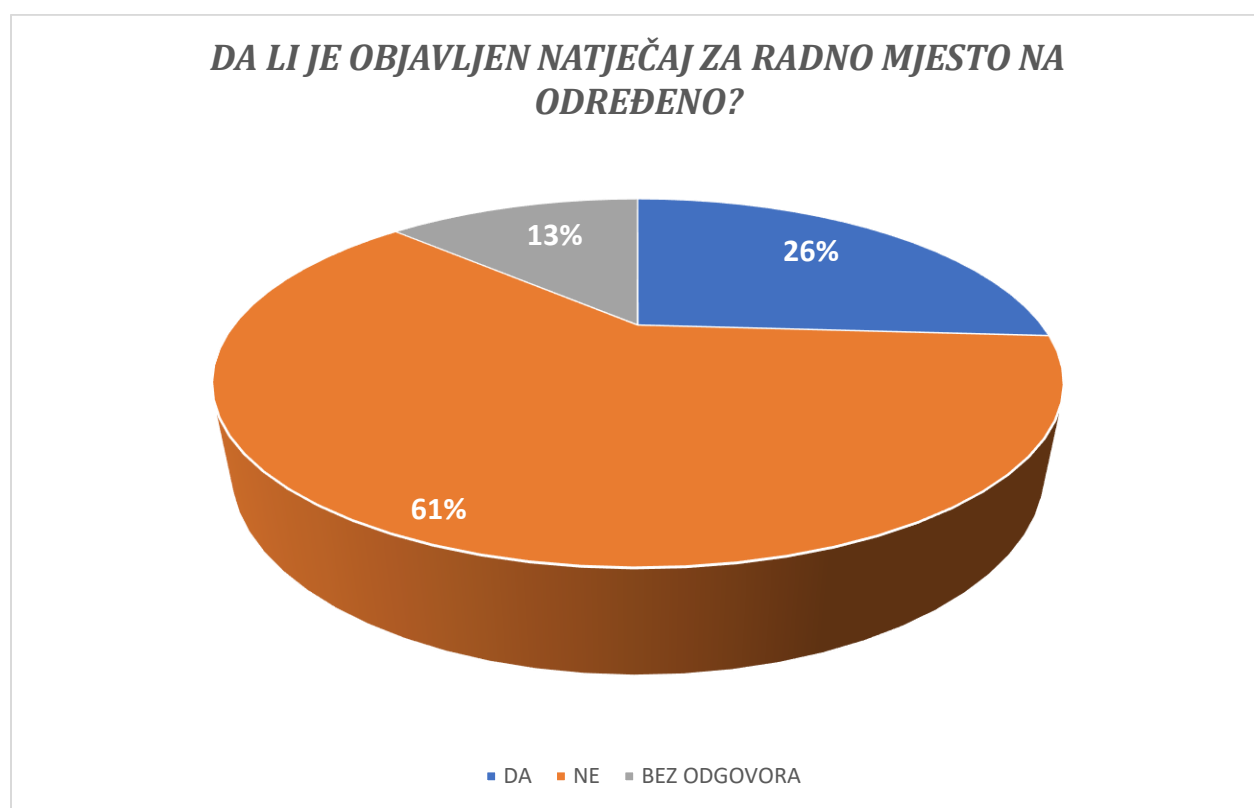
⁶² Zavod za javno zdravstvo ŽZH i Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva ŽZH

⁶³ Služba za zapošljavanje ŽZH, Centar za socijalni rad Š.B., Centar za socijalni rad Posušje, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH i Ured predsjednika Vlade ŽZH

Kada je riječ o objavljivanju natječaja za radno mjesto na određeno vrijeme, samo 26%⁶⁴ institucija/ poduzeća je odgovorilo da su zapošljavanje vršili putem javnog natječaja, čak 61%⁶⁵ je to učinilo bez objavljivanja javnog natječaja, dok 13% institucija/poduzeća nisu dale odgovor na ovo pitanje. Potrebno je istaći da određeni broj institucija nije imalo zaposlenih na određeno vrijeme i zbog toga nisu odgovorile na ovo pitanje, a to su:

Županijski sud Široki brijeg, Ministarstvo financija ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa, Općina Posušje, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški i Ured predsjednika vlade ŽZH.

Općina Grude nije bila predmet ovog dijela analize jer se njihov odgovor poziva na zapošljavanje putem poziva koji je objavio Zavod za zapošljavanje.



Grafikon 5. Objavljen natječaj za određeno vrijeme

⁶⁴ Grad Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH i Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH

⁶⁵ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kult i športa ŽZH, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Ljubuški, MUP ŽZH, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalni skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH i Općina Posušje.

Malo drugačiju situaciju imamo kod objavljivanja javnog natječaja za zapošljavanje na neodređeno vrijeme. Naime,, javni natječaj za radno mjesto na neodređeno vrijeme objavilo je 74%⁶⁶ institucija/ poduzeće, 17%⁶⁷ to nije učinilo, dok 9%⁶⁸ institucija/poduzeća nije odgovorilo na ovo pitanje.

Kada je u pitanju objavljivanje natječaja za radno mjesto na neodređeno vrijeme, potrebno je naglasiti da samo dvije institucije, Centar za socijalni rad Grude i Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, a koje su imale zaposlenih osoba na neodređene vrijeme, nisu objavile natječaj za radno mjesto na neodređeno vrijeme.

Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Služba za zapošljavanje ŽZH, nisu imale zapošljavanja radnika na neodređeno i pritom ili nisu odgovorili na postavljeno pitanje ili su odgovorili sa ne, osim Ministarstva pravosuđa i uprave ŽZH koja je to naglasila i nije dio ove statistike, kao ni Ured predsjednika vlade ŽZH koji nije imao raspisanih natječaja.



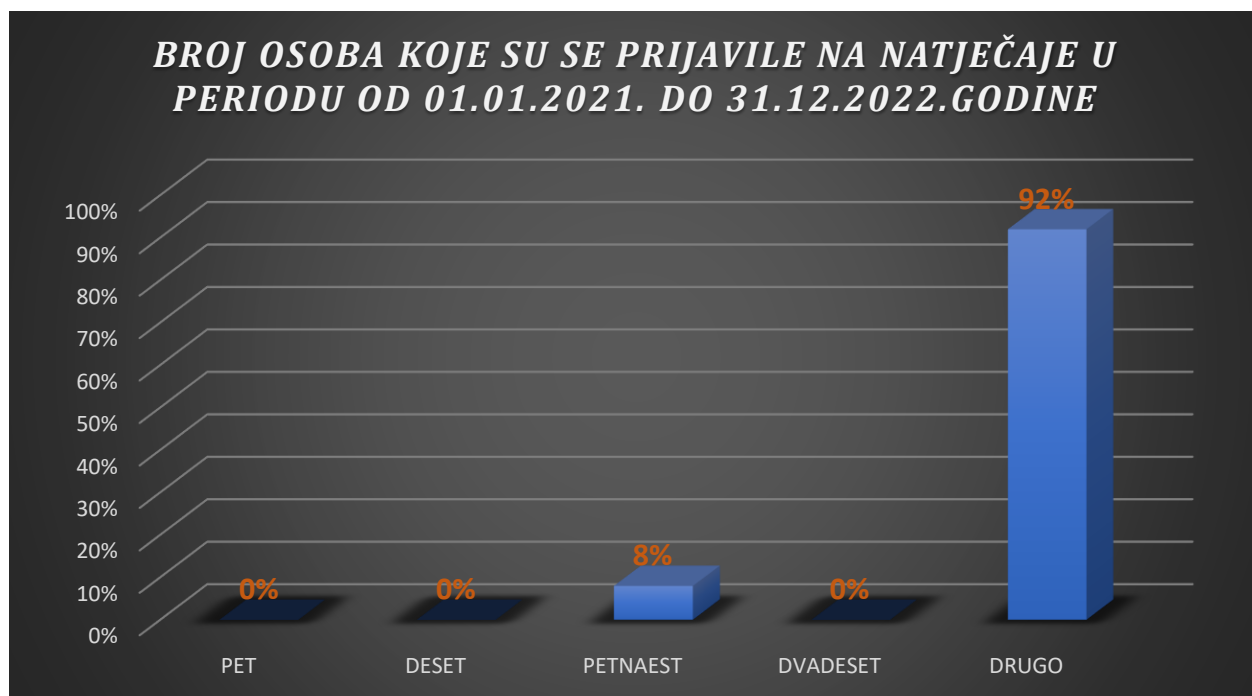
Grafikon 6. Objavljeni natječaj za neodređeno vrijeme

⁶⁶ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Centar za socijalni rad Ljubuški, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH i Općina Posušje.

⁶⁷ Zavod za zdravstveno osiguranje ŽZH, Centar za socijalni rad Grude, Centar za socijalni rad Široki Brijeg. i Centar za socijalni rad Posušje.

⁶⁸ Služba za zapošljavanje ŽZH i Ured predsjednika Vlade ŽZH

Na osnovu dostavljenih upitnika, institucije/ poduzeća su odgovarala i na pitanja koja se odnose na broj osoba koje su se prijavile na raspisane natječeaje u periodu od 01.01.2021. do 31.12.2022. godine. Tako je 8%⁶⁹ institucija/poduzeća odgovorilo da je to 15 kandidata, dok je odgovor drugo dalo 92%⁷⁰ institucija/poduzeća, a što može značiti ili da odgovor nije dostavljen ili je naznačen broj prijavljenih osoba. Tako, primjera radi, odgovor nije dostavilo Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Centar za socijalni rad Grude. Nadalje, Centar za socijalni rad Ljubuški, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Ured predsjednika vlade ŽZH su naveli da nije bilo natječaja, dok je određeni broj institucija/poduzeća dalo i tačne podatke koji se odnose na broj prijavljenih osoba na natječeaje kao što su: Grad Ljubuški 11 osoba, Zavod za javno zdravstvo ŽZH 21, Općinski sud Široki Brijeg 14, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar 271, MUP ŽZH 47, Županijski sud Široki Brijeg 13, Ministarstvo gospodarstva ŽZH 34, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH 4, Ministarstvo finansija 23, Ministarstvo pravosuđa i uprave 8 i Kantonalno tužiteljstvo 12.



Grafikon 7. Broj osoba koje su se prijavile na natječeaje

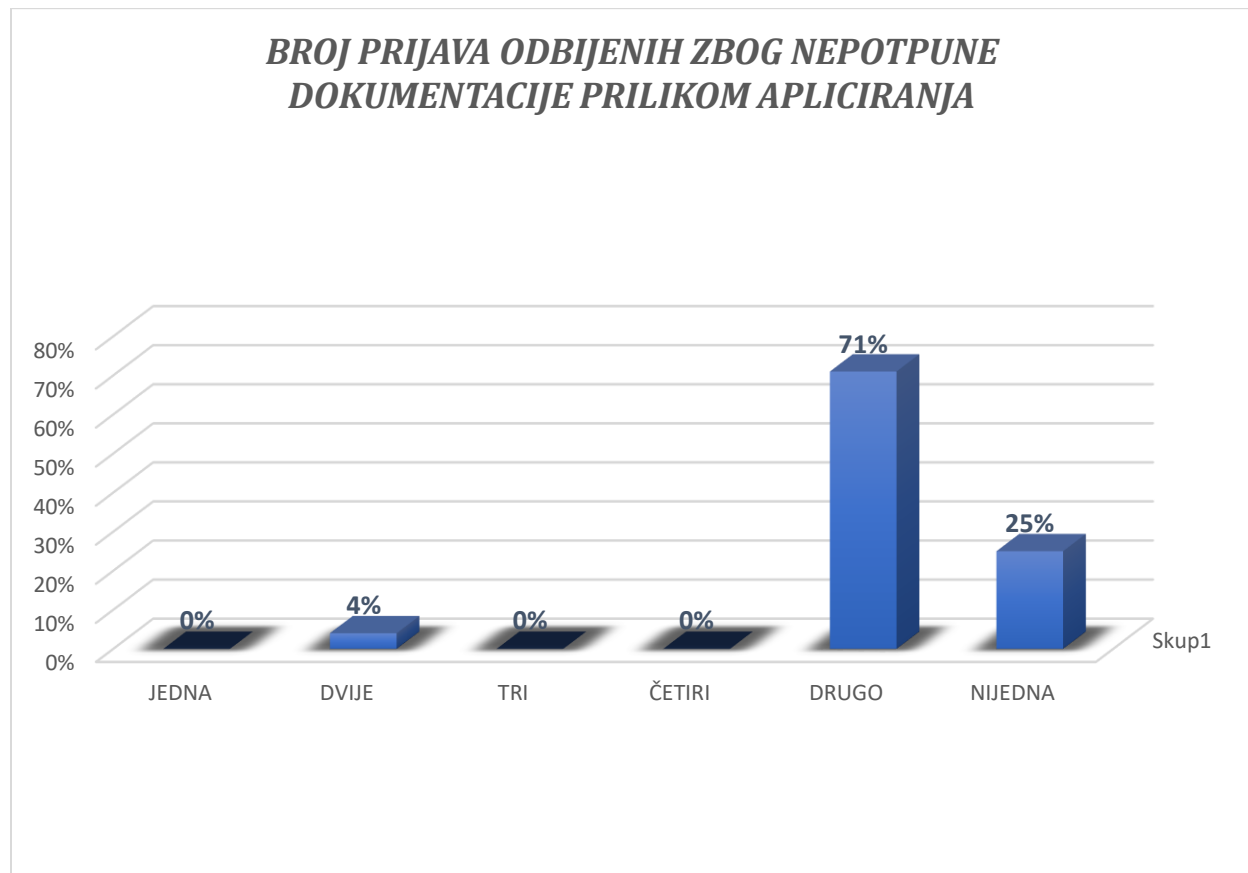
Rezultati analize odgovora na pitanje koliko je prijava odbijeno zbog nepotpune dokumentacije prilikom apliciranja na natječeaje, pokazali su da je 4%⁷¹ institucija imalo jednu odbijenu prijavu

⁶⁹ Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški i Općina Posušje

⁷⁰ Ministarstvo obrazovanja, Služba za zapošljavanje ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Općina Grude, ZZO ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Centar za socijalni rad Ljubuški, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Min finansija ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH i Ured Predsjednika vlade ŽZH.

⁷¹ Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH.

zbog nepotpune dokumentacije, 25%⁷² institucija to nije učinilo niti jednom ili nema odgovora, dok je odgovor „drugo“ dostavilo čak 71%⁷³ institucija/poduzeća. Tako je Zavod za javno zdravstvo ŽZH navelo da su imali 8 odbijenih prijava, Kantonalni porezni ured Ljubuški 23, Općinski sud Široki Brijeg 5, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar 116, MUP ŽZH 17, Županijski sud Široki Brijeg 10, Ministarstvo finansija ŽZH 14 i Kantonalno tužiteljstvo ŽZH 5. Nadalje, da nije bilo natječaja odgovore su dostavili Centar za socijalni rad Široki Brijeg i Centar za socijalni rad Posušje, dok je općina Grude navela da se ovi podaci nalaze kod Povjerenstva za državnu službu ŽZH, Ministarstvo Gospodarstva ŽZH da oni ne provode natječajnu proceduru za državne službenike i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH da oni nemaju ove podatke.

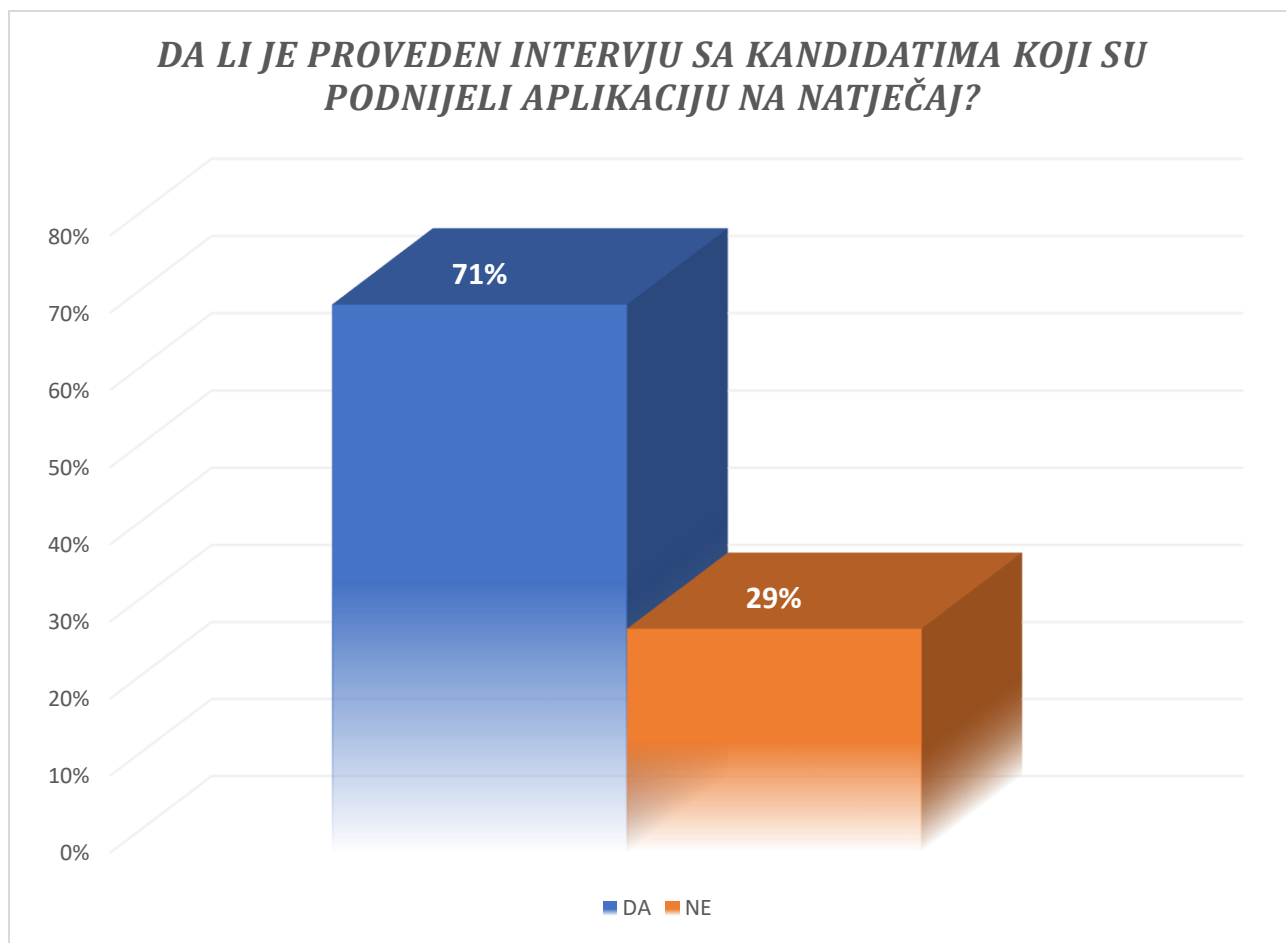


Grafikon 8. Odbijene prijave zbog nepotpune dokumentacije

⁷² ⁷² Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Grad Ljubuški, Centar za socijalni rad Ljubuški, Centar za socijalni rad Grude i Općina Posušje

⁷³ Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH i Ured Predsjednika vlade ŽZH.

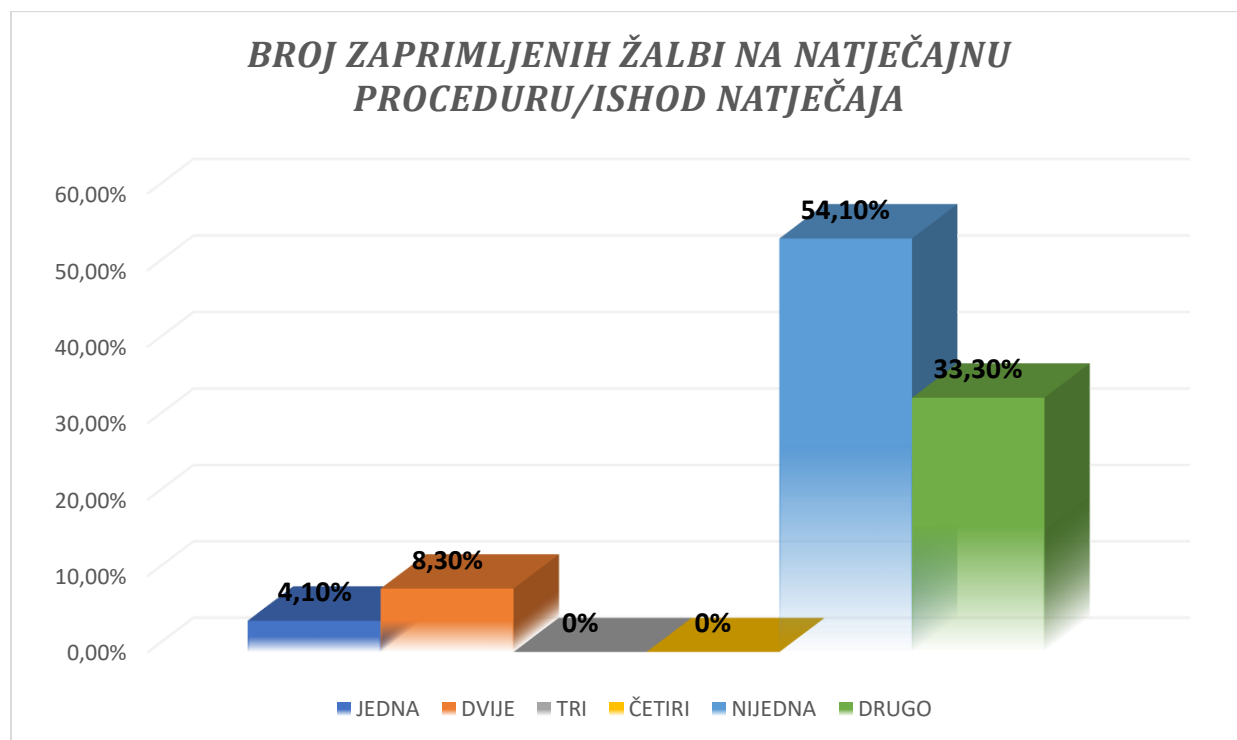
Institucije/poduzeća smo pitali i da li je proveden intervju sa kandidatima koji su podnijeli aplikacije za natječaj na posao, a 71%⁷⁴ institucija/poduzeća je odgovorilo pozitivno, dok je negativno odgovorilo 29% institucija/poduzeća i to: Centar za socijalni rad Ljubuški, Centar za socijalni rad Grude i Centar za socijalni rad Široki Brijeg, dok Služba za zapošljavanje ŽZH i Centar za socijalni rad Posušje nisu dostavili odgovore. Ured predsjednika vlade ŽZH nije imao natječaja dok Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH nema podatke vezane za natječaje državnih službenika.



Grafikon 9. Da li je proveden intervju sa kandidatima

⁷⁴ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg., Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH I Općina Posušje.

Kandidati su podnosili i žalbe na natječajnu proceduru, odnosno na ishod natječaja. Po jednu žalbu zaprimilo je 4,1%⁷⁵ institucija/poduzeća, 8,3%⁷⁶ poduzeća/institucija zaprimile su po 2 žalbe dok nijednu žalbu nije zaprimilo 51,1%⁷⁷ institucija/poduzeća. Odgovor „Drugo“ zaokružilo je 33,30%⁷⁸ poduzeća/institucija.



Grafikon 10. Zaprimljene žalbe na natječajnu proceduru

Kada je riječ o broju uvažениh žalbi, 54%⁷⁹ institucija/poduzeća je navelo da nije uvažilo niti jednu žalbu, dok je odgovor „Drugo“ dostavilo 46% institucija/poduzeća i to: Služba za zapošljavanje ŽZH, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Općina Grude, Općinski sud Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Ljubuški, MUP ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša

⁷⁵ Kantonalno tužiteljstvo ŽZH.

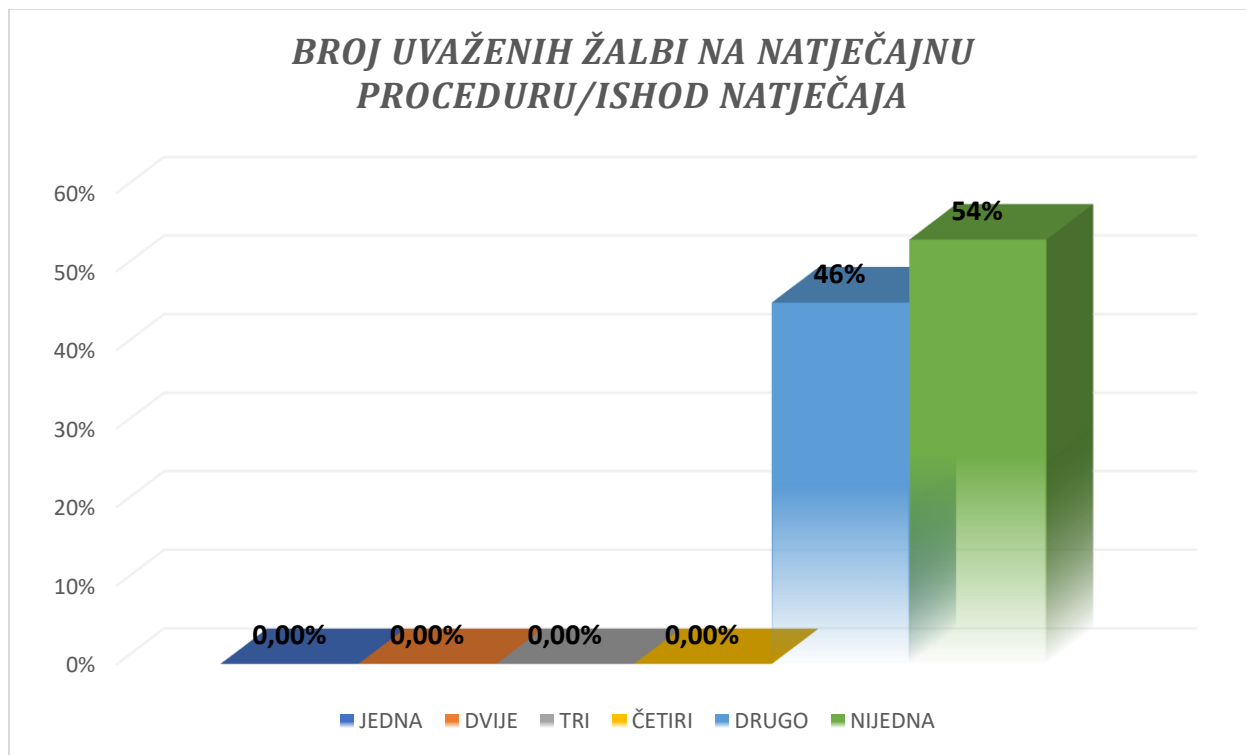
⁷⁶ Kantonalni porezni ured Ljubuški i Općina Posušje.

⁷⁷ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg., Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH i Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH.

⁷⁸ Služba za zapošljavanje ŽZH, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, Centar za socijalni rad Ljubuški, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje i Ured Predsjednika vlade ŽZH.

⁷⁹ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH i Općina Posušje.

ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje i Ured predsjednika vlade ŽZH.



Grafikon 11. Broj uvaženih žalbi

Institucije i poduzeća smo također pitali na osnovu kojeg je akta/propisa/zakona provedena procedura zapošljavanja u proteklom periodu. U nastavku, u tabeli, možete vidjeti na osnovu kojih propisa institucije i poduzeća provode proceduru zapošljavanja.

Br	NAZIV INSTITUCIJE/PODUZEĆA	AKT/PROPIS
1	Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH	Zakon o drž. Službenicima u tijelima državne službe u ŽZH
2	Grad Ljubuški	Zakon o drž. Službenicima u tijelima državne službe u ŽZH (NN ŽZH BR 16/08, 7/09, 8/12, i 8/13)
3	Zavod za javno zdravstvo ŽZH	Zakon o radu Županije Zapadnohercegovačke
4	Kantonalni porezni ured Ljubuški	Zakon o državnoj službi u F BiH, Zakon o namještenicima u organima državne službe FBiH
5	Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški	Uredba vlade F BiH 13/19
6	Općina Grude	Zakon o državnim službenicima ŽZH

7	Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH	Zakon o radu ŽZH i Pravilnik o radu ŽZH
8	Općinski sud Široki Brijeg	Zakon o drž. Službenicima u tijelima frž. Službe u ŽZH, Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH
9	JP „Elektroprivreda HZ HB“ d.d. Mostar;	Zakon o radu FBiH (SN FbiH 26/26, 89/18 i 44/22) i Uredba Vlade FBiH o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH (SN FbiH 13/19, 9/21 i 53/21)
10	Centar za socijalni rad Ljubuški	Zakon o radu FBiH
11	MUP ŽZH	Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH
12	Županijski sud Široki Brijeg	Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH
13	Centar za socijalni rad Grude	Zakon o radu, Statut Centra za socijalni rad Grude, Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta
14	Ministarstvo gospodarstva ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima drž.službe (NN 16/08, 7/09, 8/12 i 8/13), Zakon o namještenicima u tijelima drž. Službe (NN 6/21)
15	Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH	Zakon o državnim službenicima i Zakon o namještenicima ŽZH
16	Ministarstvo finansija ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u ŽZH, Zakon o namještenicima u tijelima državne službe ŽZH, Pravilnik o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljanja državnog službenika u tijelima državne službe u ŽZH
17	Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u ŽZH (NN 16/08, 7/09, 8/12 i 8/13), Zakon i namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH (NN 16/08, 14/13, 6/20 i 6/21), Zakon o pravima izabranih dužnosnika nositelja izvršnih funkcija i savjetnika u institucijama vlasti u ŽZH (NN 8/07, 18/11 i 5/17)
18	Centar za socijalni rad Široki Brijeg	Uredba o izmjenama i dopunama uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH (SN 9/21)
19	Centar za socijalni rad Posušje	Zakon o radu FBiH i Pravilnik o radu Centra
20	Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u ŽZH (NN 16/08, 8/12 I 8/13), Uredba o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika s visokim obrazovanjem (nn 16/8 I 25/21)
21	Kantonalno tužiteljstvo ŽZH	Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i poslovanju ŽT ŽZH, Zakon o namještenicima u tijelima državne službe ŽZH

22	Ured Predsjednika vlade ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe ŽZH i Zakon o namještenicima u tijelima državne službe ŽZH
23	Općina Posušje	Zakon o državnim službenicima ŽZH i Zakon o namještenicima u tijelima državne službe ŽZH
24	Služba za zapošljavanje ŽZH (nema odgovora)	

Tabela 1 .Akti/propisi na osnovu kojih Institucije/poduzeća provode proceduru zapošljavanja

Kada je riječ o internim aktima po kojima se regulira procedura upošljavanja, odgovori su podijeljeni, na način da je 50%⁸⁰ analiziranih institucija/poduzeća potvrdilo da posjeduju takve akte, dok je drugih 50%⁸¹ institucija/poduzeća ne posjeduju takve akte.



Grafikon 12. Broj institucija koje posjeduju interne/podzakonske akte

Br	NAZIV INSTITUCIJE/PODUZEĆA	AKT/PROPIS
1	Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški	Odluka UO o postupku zapošljavanja, Pravilnik o radu FZ MIO - PIO
2	Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH	Pravilnik o radu ZZZ ŽZH
3	Općinski sud Široki Brijeg	Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu općinskog suda u Š.B.
4	Centar za socijalni rad Ljubuški	Pravilnik o proceduri izbora i imenovanja ravnatelja

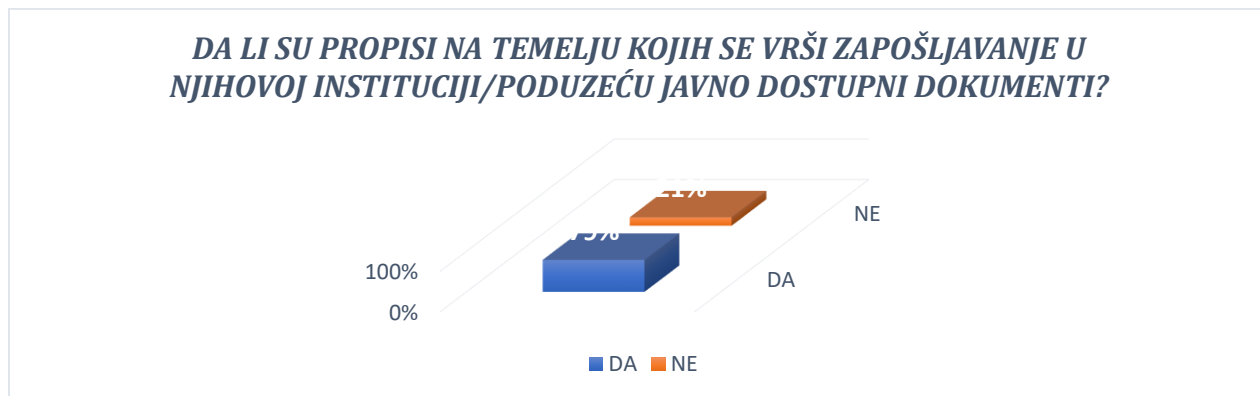
⁸⁰ Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg., Centar za socijalni rad Ljubuški, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar,, MUP ŽZH, Centar za socijalni rad Grude, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Ured Predsjednika vlade ŽZH i Općina Posušje.

⁸¹ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Općina Grude, Županijski sud Široki Brijeg., Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH i Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH.

5	J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar	Pravilnik o radu JP Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar (broj 1-6015/18, 1-7220/19 i 1-5916/21)
6	MUP ŽZH	Odluka o dodatnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja
7	Centar za socijalni rad Grude	Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta usvojen na U.O. Centra za socijalni rad
8	Centar za socijalni rad Široki Brijeg	Pravilnik o radnim odnosima i Pravilnik o sistematizaciji poslova
9	Centar za socijalni rad Posušje	Pravilnik o radu
10	Kantonalno tužiteljstvo ŽZH	Pravilnik o provođenju intervjua, Pravilnik o postupku provjere radnih sposobnosti
11	Ured predsjednika vlade ŽZH	Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe ŽZH i Zakon o namještenicima u tijelima državne službe ŽZH
12	Općina Posušje	Pravilnik o unutarnjem ustroju jedinstvenog tijela uprave i služi za upravu općine Posušje

Tabela 2. Interni akti Institucija/poduzeća

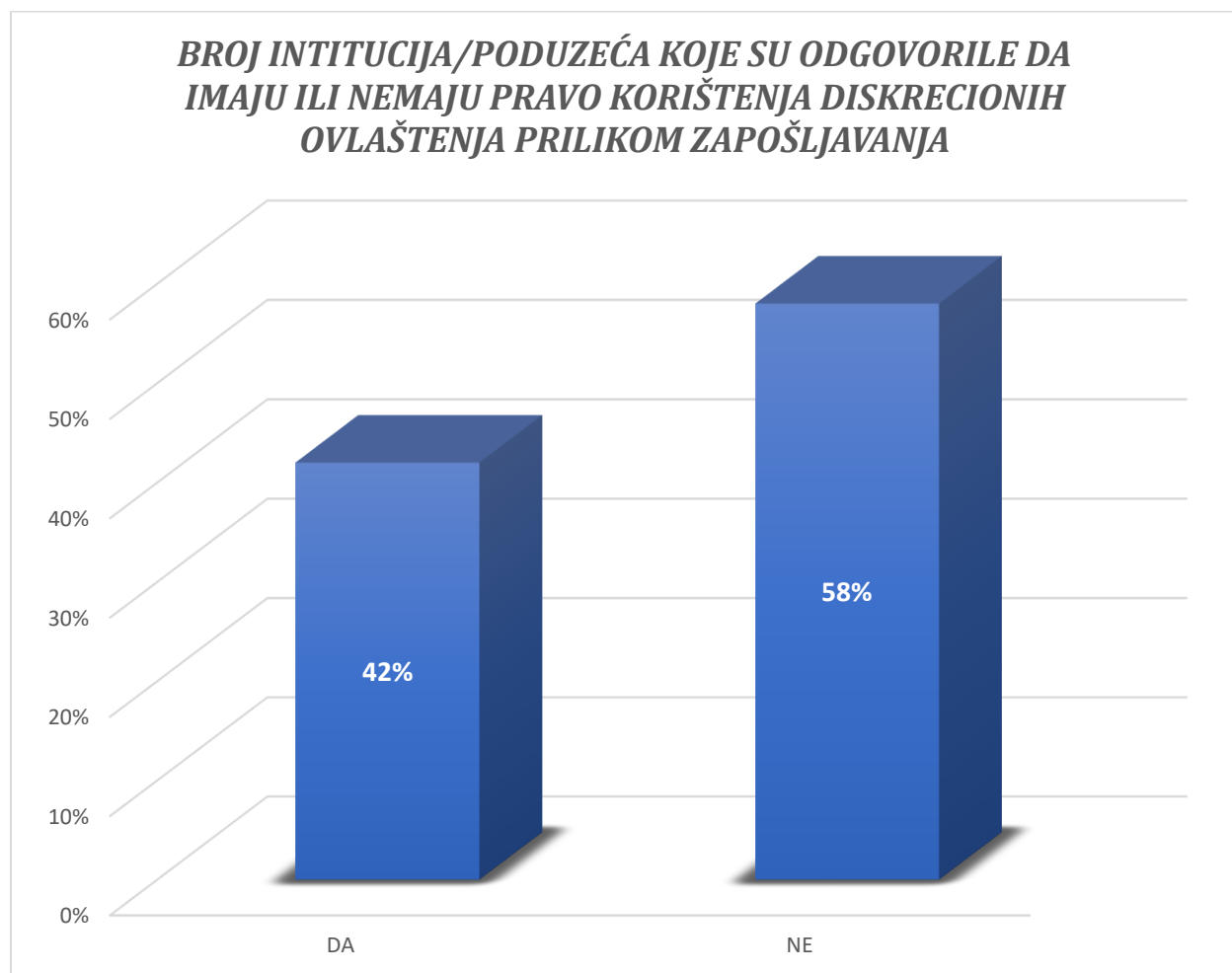
Također, 79%⁸² institucija/poduzeća odgovorilo je pozitivno na pitanje da li su zakon/propis/pravilnik na temelju kojeg se provodi zapošljavanje u njihovoj instituciji/poduzeću javno dostupni dokumenti. 21% institucija/poduzeća je odgovorilo da takvi dokumenti nisu dostupni javnosti i to: Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Centar za socijalni rad Ljubuški i Centar za socijalni rad Grude, dok Služba za zapošljavanje ŽZH i Centar za socijalni rad Široki brijeg nisu odgovorili na ovo pitanje.



Grafikon 13. Javno dostupna dokumentacija

⁸² Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH, Centar za socijalni rad Posušje, Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Ured Predsjednika vlade ŽZH i Općina Posušje.

Kada govorimo o diskrecionim ovlaštenjima prilikom zapošljavanja, čak 42% institucija/poduzeća je odgovorilo da imaju pravo koristiti diskreciona ovlaštenja, dok je 58%⁸³ institucija/poduzeća odgovorilo da nemaju to pravo. Pravo da koriste diskreciona ovlaštenja tako mogu koristiti: Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, MUP ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH, Ministarstvo prostornog i Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH i uprave ŽZH, a na osnovu akata koje možemo vidjeti u Tabeli broj 3.



Grafikon 14. Diskreciona ovlaštenja

⁸³ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Služba za zapošljavanje ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Općina Grude, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Centar za socijalni rad Ljubuški, Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Ured Predsjednika vlade ŽZH i Općina Posušje.

UKOLIKO JE ODGOVOR DA

Rb	NAZIV INSTITUCIJE/PODUZEĆA	AKT/PROPIS
1	Kantonalni porezni ured Ljubuški	Zakon o drž. Službi u FBiH, Zakonom o namještenicima u organima državne službe u FBiH
2	Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški	Zakonom o radu FBiH
3	Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH	Pravilnik o radu ZZO ŽZH
4	Općinski sud Široki Brijeg	Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH
5	MUP ŽZH	Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH
6	Županijski sud Široki Brijeg	Zakon o namještenicima u tijelima državne službe u ŽZH, Zakon o državnim službenicima u tijelima državne službe u ŽZH
7	Ministarstvo gospodarstva ŽZH	Zakon o pravima izabраних dužnosnika, nositelja izvršnih funkcija i savjetnika u institucijama vlasti ŽZH (NN 8/07, 18/11, 5/17 i 26/22)
8	Ministarstvo finansija ŽZH	Zakon o pravima izabраних dužnosnika nositelja izvršnih funkcija i savjetnika u institucijama vlasti u ŽZH (NN 8/07, 18/11, 5/17 i 26/22)
9	Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH	Zakon o pravima izabраних dužnosnika nositelja izvršnih funkcija i savjetnika u institucijama vlasti u ŽZH (NN 8/07, 18/11 i 5/17)
10	Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH	Zakon o pravima izabраних dužnosnika nositelja izvršnih funkcija i savjetnika u institucijama vlasti u ŽZH (NN 8/07, 18/11, 5/17 i 26/22)

Tabela 3. Propisi/akti na osnovu kojih Institucija/poduzeće može upotrijebiti diskreciona ovlaštenja prilikom zapošljavanja

U nastavku možemo vidjeti koliko je natječajnih procedura okončano diskrecionom odlukom, odnosno koliko je osoba zaposleno na temelju diskrecione odluke. 46%⁸⁴ institucija/poduzeća odgovorilo je da niti jedna natječajna procedura u analiziranom periodu nije okončana diskrecionom odlukom, u 8%⁸⁵ institucija/poduzeća po jedna konkursna procedura okončana je diskrecionom ocjenom, 4%⁸⁶ institucija/poduzeća je odgovorilo da je u 3 slučaja okončana konkursna procedura na ovaj način, dok je 42%⁸⁷ institucija/poduzeća dalo odgovor „drugo“ na ovo pitanje.

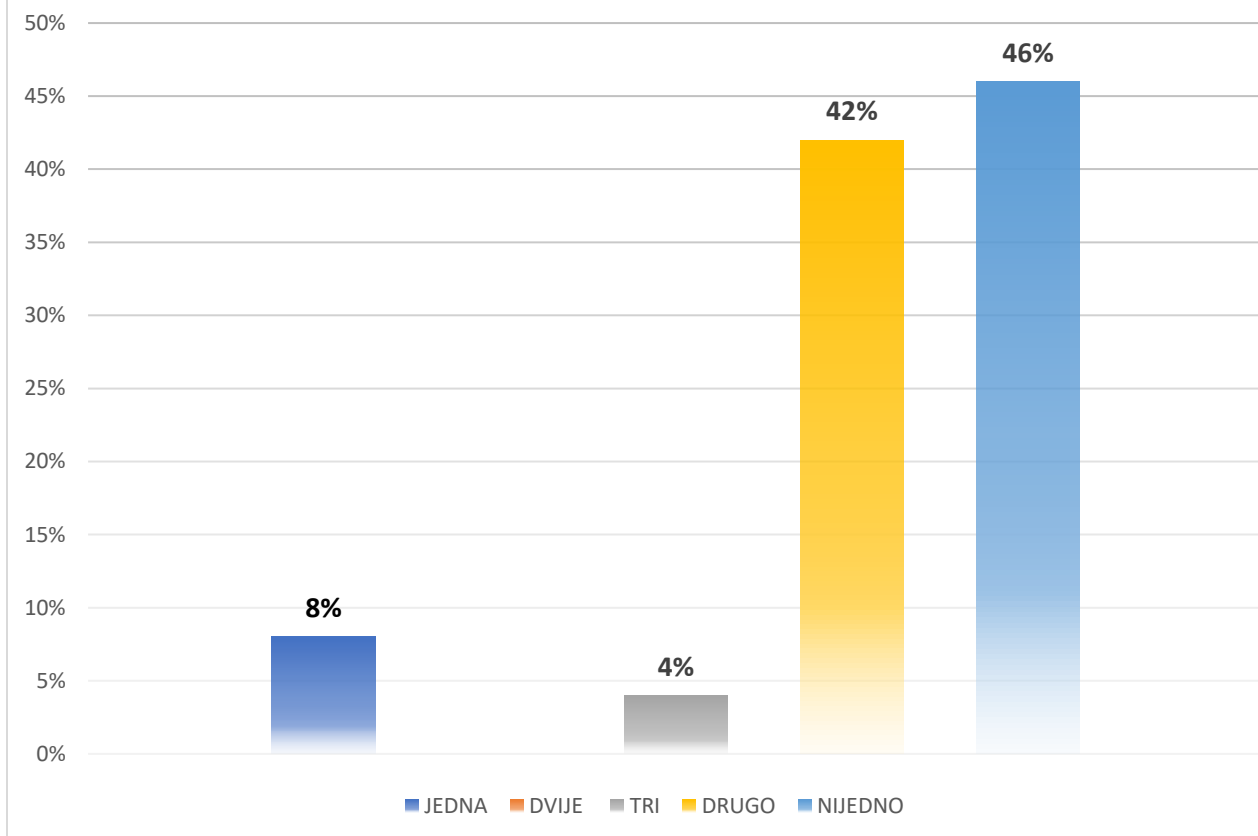
⁸⁴ Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa ŽZH, Grad Ljubuški, Zavod za javno zdravstvo ŽZH, Općinski sud Široki Brijeg, MUP ŽZH, Kantonalno tužiteljstvo ŽZH, Županijski sud Široki Brijeg., Centar za socijalni rad Grude, Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, Ministarstvo finansija ŽZH i Općina Posušje.

⁸⁵ Ministarstvo prostornog uređenja, graditeljstva i zaštite okoliša ŽZH i Ministarstvo pravosuđa i uprave ŽZH.

⁸⁶ Zavod zdravstvenog osiguranja ŽZH.

⁸⁷ Služba za zapošljavanje ŽZH, Kantonalni porezni ured Ljubuški, Federalni zavod MIO – PIO Ljubuški, Općina Grude, J.P. Elektroprivreda HZHB d.d. Mostar, Centar za socijalni rad Ljubuški, Ministarstvo gospodarstva ŽZH, Centar za socijalni rad Široki Brijeg, Centar za socijalni rad Posušje i Ured Predsjednika vlade ŽZH.

BROJ INSTITUCIJA/PODUZEĆA KOJE SU NATJEČAJNU PROCEDURU OKONČALE DISKRECIONOM ODLUKOM



Grafikon 15. Natječajne procedure okončane diskreционom odlukom

Provedena analiza pristiglih upitnika koji su upućeni institucijama/poduzećima, pokazala nam je stupanj neodgovornosti određenog broja institucija/poduzeća u smislu da nisu postupili u skladu sa odredbama Zakona o slobodi pristupa informacijama, odnosno ispoštovali zakonski rok od 15 dana za postupanje po zahtjevima za pristup informacijama. Ideja o postojanju Zakona o slobodi pristupa informacijama polazi od potrebe građana da imaju informacije o aktivnostima javne vlasti i od ideje javnog interesa, kao prava javnosti da bude upoznata sa načinom na koji organi vlasti obavljaju svoje funkcije. Također, blagovremeno postupanje po zahtjevu za pristup informacijama doprinosi povećanju transparentnosti rada institucije/poduzeća, ali i povećanje povjerenja građana u njihov rad.

Sa druge strane, analizirani upitnici su nam pružili informacije o tome da je veliki broj institucija/poduzeća izvršilo prijem kandidata bez objavljivanja poziva za javni natječaj za radno mjesto na određeno vrijeme, te da je određeni broj institucija bez javnog natječaja vršilo zapošljavanje na neodređeno vrijeme. Također, 29% institucija/poduzeća nije provelo intervju sa kandidatima. Institucije uglavnom provode proceduru zapošljavanja na osnovu Zakona o državnim službenicima i namještenicima, uz primjenu određenog broja pravilnika i uredbi, a njih čak 12 je navelo da posjeduje interne/podzakonske akte koje primjenjuju u postupku zapošljavanja. Veliki broj institucija, odnosno poduzeća, čak njih 21% nemaju javno dostupne dokumente na osnovu kojih vrše zapošljavanje.

Ovako raznoliki rezultati provedenog istraživanja posljedica su neujednačenosti pravnih propisa u oblasti zapošljavanja u javnom sektoru Zapadnohercegovačkog kantona, a naročito nepostojanja jedinstvenog podzakonskog akta na nivou kantona koji bi regulirao postupak prijema u radni odnos u agencijama, zavodima, direkcijama i upravnim organizacijama, javnim poduzećima i ustanovama, pravnim lica sa javnim ovlaštenjima, te poduzećima sa većinskim državnim kapitalom. U nedostatku ovog propisa, gotovo većina ovih institucija koristi interne akte u postupku zapošljavanja novih kadrova, koji najčešće nedovoljno jasno definiraju način na koji će se osigurati transparentnost u postupku zapošljavanja, te način ispitivanja, ocjenjivanja i odabira kandidata u cilju pravednog rangiranja kandidata i izbora najuspješnijeg kandidata.

Na kraju, čak 42% ispitanih institucija/poduzeća potvrdilo je da imaju pravo koristiti diskrecijska ovlaštenja prilikom zapošljavanja kandidata koji su se prijavili na javni natječaj, što u ovom trenutku dozvoljavaju odredbe Zakona o državnim službenicima i namještenicima, kao i na osnovu njega doneseni podzakonski propisi, uz značajan faktor nepostojanja jedinstvene kantonalne uredbe koja bi detaljno uredila postupak prijema u radni odnos u javnim institucijama i poduzećima, te tako pružaju mogućnost diskrecijske ocjene svim poslodavcima u javnom sektoru, a samim time otvaraju i prostor za različite nepravilnosti u zapošljavanju u javnom sektoru.

6. ZAVRŠNA RAZMATRANJA: UOČENI NEDOSTACI I PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE

Sagledavajući praksu u procesu zapošljavanja u institucijama i poduzećima javnog sektora u Zapadnohercegovačkom kantonu, te analiziranje odredaba sadržanih u važećem pravnom okviru koji regulira oblast zapošljavanja u ovom sektoru Zapadnohercegovačkog kantona, može se zaključiti da postojeće odredbe u ovom momentu u potpunosti ne garantiraju izbor i imenovanje najkvalificiranijih i najkompetentnijih kandidata, što mora postati prioritet svih organa javne uprave, kako u ovom, tako i u ostalim kantonima, kao i na svim drugim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini. Nužno je osigurati sistem profesionalne državne službe, izmjenama i dopunama zakona o državnoj službi u skladu sa principima zasluga i uspostavljanjem praćenja učinka za transparentno upravljanje ljudskim resursima na svim nivoima vlasti radi otkrivanja nepravilnosti.⁸⁸ U proteklih nekoliko godina propisi Zapadnohercegovačkog kantona u ovoj oblasti pretrpjeli su nekoliko izmjena i dopuna, najčešće u smjeru unapređenja postojećih rješenja (uz par izuzetaka u suprotnom smjeru), međutim, potrebno je još promjena da bi se osigurala dosljedna primjena načela meritornosti, jednakog tretmana i transparentnosti u svim fazama postupka zapošljavanja, te ojačao mehanizam za izbor najkompetentnijeg kandidata za posao. Pored adresiranja manjkavosti u trenutnom zakonodavno-pravnom okviru u ovoj oblasti, nužno je postići dosljedniju promjenu aktualnih zadovoljavajućih zakonskih rješenja, kroz procese adekvatnog nadzora nad primjenom važeće pravne regulative. Samo na taj način, sveobuhvatnim pristupom problematici zapošljavanja u javnom sektoru, mogu se povećati šanse za to da odluke o zapošljavanju kadra u javnoj upravi budu istinski zasnovane na principu meritornosti i samim tim

⁸⁸ Evropska komisija, Izvještaj o Bosni i Hercegovini za 2022.godnu; https://archive.europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_166693844.pdf

osigurati izgradnju stručnog i efikasnog javnog sektora, koji jedino kao takav može biti u službi svih naših građana i građanki.

U skladu s navedenim, na osnovu izvršene analize odgovarajućih propisa i analize monitoringa kantonalnih i općinskih institucija i poduzeća u Zapadnohercegovačkom kantonu, a u svrhu unapređenja pravnog okvira u datoj oblasti, adresirani su određeni nedostaci u legislativnom okviru i na osnovu toga formulirane su slijedeće preporuke:

Nedostatak 1.

Izvještaji Evropske komisije o javnoj upravi u Bosni i Hercegovini iz godine u godinu kao jedan od glavnih nedostataka u ovoj oblasti ističu rascjepkanost i fragmentiranost javne uprave. U posljednjem se izvještaju, kao značajan faktor u zaostajanju kada je u pitanju izgradnja profesionalne državne službe sposobne da efikasno pruži usluge građanima i poslovnim subjektima, navodi činjenica da su zakoni o državnoj službi i dalje međusobno neusklađeni, dok principi zasluga nisu sadržani u svim postupcima zapošljavanja.

Kao jedan od primjera neusklađenosti propisa i procedura u ovoj oblasti može se navesti upravo činjenica da je u osam od deset kantona u FBiH⁸⁹ nadležnost za provođenje natječajnih procedura za zapošljavanje državnih službenika povjerena Agenciji za državnu službu FBiH, uključujući i proces planiranja, realizacije i polaganja ispita općeg znanja, kao i stručnog ispita, u skladu sa Uredbom o uvjetima, načinu i programu polaganja ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u FBiH⁹⁰ i aktuelnim kantonalnim propisima.

Zapadnohercegovački kanton je upravo jedan od dva kantona u FBiH u kojima Agencija za državnu službu FBiH nema apsolutno nikakvu nadležnost u postupku zapošljavanja državnih službenika. Poslovi iz ove nadležnosti, uključujući planiranje i realiziranje procesa upošljavanja državnih službenika, Zakonom o državnim službenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj povjereni su Agenciji za državnu službu Županije, odnosno, do njenog osnivanja – Povjerenstvu za državnu službu Županije, kao privremenom radnom tijelu Vlade. Činjenica je da županijska Agencija nikada nije uspostavljena ni počela sa radom, iako je od usvajanja ovog zakona prošlo gotovo petnaest godina, te da postupke iz njene nadležnosti obavlja privremeno radno tijelo Vlade, što zasigurno predstavlja specifičnu situaciju kada je u pitanju funkcioniranje postupaka zapošljavanja državnih službenika u FBiH.

Preporuka 1.1

Da bi se postiglo usklađivanje propisa u ovoj oblasti na federalnom, odnosno državnom nivou i smanjile posljedice fragmentiranosti državne službe, potreban je dugotrajan rad različitih interresornih radnih skupina, kako bi se došlo do adekvatnih i unificiranih rješenja, sve u smjeru osiguranja poštivanja načela meritornosti i transparentnosti u procesu zapošljavanja državnih službenika na svim nivoima vlasti. U tom kontekstu, unificiranja radi, preporuka je **prilagoditi i ujednačiti kantonalne propise na način da se postupak planiranja i realizacije zapošljavanja državnih službenika u Zapadnohercegovačkom kantonu povjeri Agenciji za državnu službu**

⁸⁹ Izuzetak su Zapadnohercegovački kanton i Posavski kanton

⁹⁰ „Službene novine FBiH“ broj 10/18

FBiH, kao jedinstvenoj i samostalnoj stručnoj službi Vlade FBiH, odgovornoj za ove procese u ostatku FBiH.

Preporuka 1.2

Do izmjene legislative i unificiranja politika zapošljavanja u sektoru državne službe, na federalnom, odnosno državnom nivou, ispuniti zakonske obaveze iz aktuelnih propisa, u smislu uspostave rada županijske Agencije za državnu službu koja bi obavljala poslove iz svoje nadležnosti, kako je to predviđeno aktualnim kantonalnim zakonskim i podzakonskim propisima.

Nedostatak 2.

Vlada Zapadnohercegovačkog kantona još uvijek nije usvojila propis kojim bi se propisao postupak prijema u radni odnos u javnom sektoru, iako je na to obavezana članom 2. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu FBiH iz 2018.godine. Usvajanje ovog propisa nužan je korak ka jednom općem preokretu u segmentu zapošljavanja u javnom sektoru, počevši sa propisivanjem obaveze objavljivanja javnih natječaja za rad u javnim poduzećima i ostatku javnog sektora.

Preporuka 2.1

Pristupiti izradi i usvajanju Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Zapadnohercegovačkom kantonu, kojom će se urediti postupak zapošljavanja u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji su osnivači kantoni, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kantoni, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala. Uredbom je potrebno jasno definirati natječajnu proceduru, **počevši od obaveze i postupka raspisivanja javnog natječaja, ocjenjivanja i rangiranja uspješnosti kandidata, te izbora najuspješnijeg kandidata sa liste.**

Preporuka 2.2

U okviru uredbe, po uzoru na Kanton Sarajevo⁹¹, **razmotriti uvođenje instituta supervizora u postupak zapošljavanja u javnom sektoru.** Supervizora sa liste postavlja Ured za borbu protiv korupcije i uloga mu je da prati i nadgleda pravilnu primjenu uredbe prilikom postupka javnog oglašavanja, da prati rad komisije od njenog sastavljanja, nadzire čitav tok postupka po raspisanom javnom oglasu za prijem u radni odnos, uključujući pismeni i usmeni dio ispita i slično.

Nedostatak 3.

Obaveza dostavljanja kompletne dokumentacije, odnosno dokaza o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta natječaja u originalu ili ovjerenoj fotokopiji već prilikom prijavljivanja na javne natječaje u organima državne službe u Zapadnohercegovačkom kantonu. U većini kantona, prijava na javni natječaj vrši se putem uredno **popunjenog i potpisanog prijavnog obrasca**, dok su ostatak dokumentacije tražene javnim natječajem kandidati dužni dostaviti tek nakon položenog stručnog ispita, što uveliko pojednostavljuje i olakšava kandidatima proces prijave na javne natječaje u

⁹¹ Strateški okvir za reformu javne uprave u Bosni i Hercegovini 2018-2022;
<http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/jDneFUUVVsQ=>

državnoj službi, koji su i onako sami po sebi često iscrpljujući, posebno ako zbog dugotrajne nemogućnosti zaposlenja taj proces kandidati ponavljaju po desetine puta. Uz to, smanjuju se troškovi koje kandidati moraju snositi zbog ovjeravanja fotokopija mnogobrojne dokumentacije tražene javnim natječajem i to za iznova za svaki idući natječaj. Ovi troškovi su veliki, posebno imajući u vidu da se radi o nezaposlenim i često mladim osobama bez ikakvih primanja.

Preporuka 3.1

Hitno omogućiti građanima i građankama Zapadnohercegovačkog kantona da se, kao u najvećem dijelu FBiH, **na javne natječaje u državnoj službi prijavljuju putem prijavnog obrasca, uz dostavljanje ostatka potrebne dokumentacije tek nakon uspješno položenog stručnog ispita.**

Brisati stav 3. članka 2a. Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj koji glasi: **„Dokumentaciju o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta javnog natječaja, kandidat je dužan dostaviti uz Prijavni obrazac za državne službenike na javni natječaj, izuzev uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova predviđenih na to mjesto.“**

Preporuka 3.2

Kao završnu preporuku u ovom razmatranju, predlažemo osvrnuti se na ranije rješenje iz Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj koje više nije na snazi, a koje je zasigurno povoljnije za kandidate i efikasnije za provođenje samog procesa javnog natječaja. Ranije rješenje glasilo je: **„Kandidati iz stava 1. ovog člana (kandidati koji su uspješno položili stručni ispit, op.a.), dužni su u roku od pet dana, nakon usmenog obavještenja o rezultatima ispita, dostaviti dokaze o ispunjavanju posebnih uvjeta navedenih u tekstu javnog natječaja.“**⁹² Dakle, za razliku od važeće Uredbe, ranija je propisivala obavezu dostavljanja dokaza o ispunjavanju posebnih uvjeta javnog natječaja samo za kandidate koji su uspješno položili stručni ispit i to tek nakon obavještenja o rezultatima ispita, što smatramo adekvatnijim rješenjem.

Nedostatak 4.

Zakon ne predviđa obavezu javnog objavljivanja imena članova povjerenstava za izbor, već ostavlja mogućnost da svaki prijavljeni kandidat može tražiti i dobiti od Povjerenstva za državnu službu imena članova povjerenstva. Ipak, podzakonskim aktom propisano je da se rješenje o imenovanju povjerenstva zajedno sa tekstom javnog natječaja objavljuje na oglasnoj ploči Povjerenstva za državnu službu. Smatramo da ne postoji smetnja da se imena članova povjerenstava za izbor javno objavljuju na web stranici Povjerenstva za državnu službu, zajedno sa pozivom za javni natječaj ili unutar obavještenja kandidatima o polaganju stručnog ispita, naročito ako kandidati već imaju pravo i mogućnost da zatraže od Agencije ovaj podatak. Također, u svrhu transparentnosti natječajne procedure, razmotriti mogućnost javne objave spiska kandidata koji sudjeluju u natječajnoj proceduri. Ovakvo rješenje je već sadržano u Zakonu o državnim službenicima Republike Srpske.

⁹² Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o uvjetima, načinu i programu za polaganje ispita općeg znanja i stručnog ispita za kandidate za državnu službu u Županiji Zapadnohercegovačkoj, "Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 24/17, čl. 30. stav 2, brisan narednim izmjenama i dopunama

Preporuka 4.

U zakon o državnim službenicima inkorporirati odredbu prema kojoj će se **putem web stranice Povjerenstva za državnu službu učiniti dostupnim sastav povjerenstava za izbor i spisak prijavljenih kandidata na javni natječaj, najkasnije tri dana prije zakazanog intervjua.**

Nedostatak 5.

Kandidatu se na usmenom dijelu stručnog ispita postavljaju pitanja koja se mogu odnositi na radno iskustvo kandidata, njegovu stručnu spremu, kvalifikacije, sklonost kandidata za timski rad i usvajanje novih znanja vezano za određeno radno mjesto, djelatnost tijela na koje se javni natječaj odnosi, oblasti državne uprave, državne službe i drugih oblasti koje mogu biti u vezi sa radnim mjestom, kao i druge informacije koje je kandidat naveo u svojoj prijavi. Kriteriji za ocjenjivanje personalnih karakteristika iskazanih sposobnosti i kompetencija kandidata su: fleksibilnost/uvazavanje drugačijeg mišljenja, motiviranost/entuzijazam, predznanje o poslu, relevantno radno iskustvo, analitičke sposobnosti, sposobnost iznalaženja rješenja, vještine komunikacije i potencijal za razvitak. Smatramo da je praktično nemoguće u periodu od 30 minuta, koliko je propisano da intervjua može trajati, adresirati sve navedeno i pri tome jasno i objektivno donijeti sud o kompletnom radnom, stručnom i psihološkom profilu kandidata. Osim toga, navedeni kriteriji i oblasti koje mogu biti predmet intervjua su isuviše neodređeni i kao takvi ostavljaju preširok prostor za arbitarnost prilikom ocjenjivanja i u konačnici prilikom donošenja krajnje odluke o izboru kandidata.

Preporuka 5.

Precizno regulirati tok usmenog dijela stručnog ispita kandidata sa objektivnim kriterijima i načinom ocjenjivanja od strane povjerenstava. Osigurati vođenje zapisnika o pitanjima i odgovorima kandidata tokom intervjua. Omogućiti kandidatima informaciju o konkretnim propisima koji će biti predmet intervjua, najmanje 15 dana prije dana zakazanog intervjua, ukoliko intervjua sadrži pitanja koja se odnose na oblasti državne uprave, državne službe i druge oblasti koje mogu biti u vezi sa radnim mjestom. Propisati obavezu sačinjavanja pitanja za intervjua od strane povjerenstva, najranije 60 minuta prije početnog termina tog intervjua, o čemu će se sačiniti i službena zabilješka. Osigurati jednak položaj svih učesnika u natječajnoj proceduri tako što su pitanja za sve kandidate koji polažu usmeni dio stručnog ispita ista, ukoliko se usmeni dio ispita vrši isti dan.

Nedostatak 6.

Ne postoji izričito propisana obaveza postavljanja najuspješnijeg kandidata sa liste, odnosno kandidata sa najvećim brojem bodova, bez izuzetaka. Naime, rukovoditelj tijela državne službe, načelno, bira najuspješnijeg kandidata sa liste, međutim, pri tome je potrebno da dobije pozitivno mišljenje o tome od Povjerenstva za državnu službu, koje, u slučaju negativnog mišljenja, rukovoditelju može predložiti postavljenje bilo kojeg drugog kandidata sa liste, a rukovoditelj je dužan u roku od 8 dana od dostavljenog mišljenja izvršiti postavljenje državnog službenika, uzimajući u obzir mišljenje Povjerenstva, što u konačnici otežava odabir najuspješnijeg, odnosno najkvalificiranijeg kandidata na upražnjeno mjesto u državnoj službi.

Preporuka 6.

Pristupiti izmjenama cjelokupnog zakonodavnog i provedbenog pravnog okvira u ovoj oblasti, a naročito izmjenama odredaba Zakona o državnim službenicima koje uređuju postupak izbora i postavljenja kandidata, na način da se **rukovodilac obavezuje na izbor prvorangiranog kandidata sa liste kandidata koji su uspješno položili stručni ispit, bez izuzetaka.**

Nedostatak 7.

Nedovoljno transparentni kriteriji za imenovanje rukovodećih državnih službenika. Tijelo nadležno za imenovanje ovih državnih službenika odlučuje kojeg će kandidata sa liste uspješnih imenovati na traženo radno mjesto, što znači da to može biti bilo koji kandidat sa liste, a ne najuspješniji, odnosno najbolje rangirani kandidat. Posebno kada je u pitanju imenovanje rukovodećih državnih službenika rukovoditelja samostalne uprave i samostalne upravne organizacije, koje na temelju javnog natječaja imenuje Vlada Županije, dok sam proces javnog natječaja provodi posebno povjerenstvo kojeg čini tri člana, također imenovano od strane Vlade, što pruža mogućnost za direktan politički utjecaj na izbor rukovoditelja ovih uprava i upravnih organizacija.

Preporuka 7.1

Propisati obavezu imenovanja prvorangiranog kandidata sa liste uspješnih kandidata u postupku javnog natječaja za imenovanje rukovodećih državnih službenika.

Preporuka 7.2

Po uzoru na ciljeve postavljene u Strateškom okviru za reformu javne uprave u BiH za 2018-2022.godinu, **osigurati pravni okvir za poštivanje načela političke neutralnosti u radu državnih službenika, naročito onih s rukovodnim ovlastima, tako što će se revidirati odredbe propisa koji reguliraju zapošljavanje rukovodećih službenika u cilju ograničavanja političkog utjecaja**⁹³.

Nedostatak 8.

Zakon o državnim službenicima ne propisuje obavezu objavljivanja rezultata javnog natječaja na web stranici Povjerenstva za državnu službu.

Preporuka 8.

U cilju transparentnosti i dostupnosti rezultata javnog natječaja, **propisati obavezu objavljivanja rezultata javnog natječaja na web stranici Povjerenstva za državnu službu i državnog tijela u koji se vrši prijem državnog službenika.**

Nedostatak 9.

Neadekvatna i nedovoljno razrađena rješenja o pravnom lijeku u toku natječajnog postupka za zapošljavanje državnih službenika. Propisano je pravo priziva Odboru za prizive Županije kandidatima na obavijest o postignutim rezultatima na natječaju i to u roku od pet dana od prijema

⁹³ Strateški okvir za reformu javne uprave u Bosni i Hercegovini 2018-2022;
<http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/jDneFUUVVsQ=>

pisane obavijesti. Međutim, ovim prizivom **mogu se pobijati samo činjenice i okolnosti u vezi sa rezultatima koje su kandidati postigli na javnom natječaju**. Osim ovog pravnog lijeka, koji se faktički može izjaviti tek nakon okončanja procedure javnog natječaja i odnosi se samo na rezultate koje je sam kandidat postigao, kandidatima se u toku samog postupka javnog natječaja ne ostavlja mnogo mogućnosti za žalbu, obzirom na to da nijedan zakonski ni podzakonski akt ne ostavljaju pravo na djelotvoran pravni lijek kandidatima koji učestvuju u toku natječaja niti u dijelu općeg dijela ispita, niti u dijelu stručnog ispita, niti postoje odredbe o pravu na pravni lijek na odluku o postavljenju kandidata na mjesto državnog službenika.

Preporuka 9.1

Precizirati odredbe o pravu na pravni lijek u svim fazama javnog natječaja i osigurati suspenzivno djelovanje pravnog lijeka u svim fazama natječajne procedure (uključujući i fazu ispita općeg znanja i stručnog ispita). Predvidjeti zaustavljanje konkursne procedure nakon održanog stručnog ispita, ako postoje neriješene žalbe iz prethodne faze konkursne procedure. Listu uspješnih kandidata utvrđuje Povjerenstvo za državnu službu nakon okončanja postupka po pravnom lijeku, odnosno nakon isteka roka za izjavljivanje pravnog lijeka ako nije bilo izjavljenih priziva/žalbi.

Preporuka 9.2

Dodatno, **izričito propisati pravo na pravni lijek na odluku o postavljenju kandidata u postupku javnog natječaja**. Primjer: Povjerenstvo za državnu službu objavljuje rezultate javnog konkursa na oglasnoj ploči i web stranici Povjerenstva i pismeno obavještava učesnike javnog konkursa o rezultatima konkursa. **Obavještenje ima karakter zaključka u upravnom postupku i protiv njega se može izjaviti priziv drugostepenom organu u roku od 15 dana od dana prijema. Priziv odlaže izvršenje rješenja o postavljenju**.

Nedostatak 10.

Odluka o konačnom izboru vježbenika donosi tek nakon provođenja usmenog intervjua sa kandidatima koji ispunjavaju formalne uvjete natječaja. U vezi sa tokom i sadržajem intervjua, utvrđeno je samo da Povjerenstvo za izbor utvrđuje pitanja i obavlja intervjue sa kandidatima, pri čemu svaki član pojedinačno ocjenjuje kandidate brojem bodova od dva do deset, a konačnu ocjenu kandidata na intervjuu čini zbroj bodova danih od strane svakog člana. Dakle, uopće nisu propisani kriteriji za ocjenjivanje kandidata na usmenom intervjuu. Za vježbenika se prima kandidat sa najvećim ukupnim brojem bodova, što je pohvalno rješenje, obzirom na to da za razliku od ostalih propisa prednost daje najuspješnijem kandidatu sa liste.

Međutim, obzirom na to da ne postoje točno utvrđena vrsta pitanja i kriteriji kojima bi se na objektivni način ocjenjivali kandidati tokom intervjua, može se zaključiti da propisana rješenja pružaju širok prostor za nepravilnosti pri zapošljavanju i kada su u pitanju vježbenici u državnoj službi.

Preporuka 10.

Revidirati odredbe Uredbe o jedinstvenim kriterijima i postupku izbora i prijema vježbenika koje reguliraju obavljanje usmenog intervjua sa kandidatima u postupku izbora vježbenika. Federalni zakon uopće ne poznaje institut usmenog stručnog ispita za zapošljavanje na ove pozicije, što nije neobično, imajući u vidu da se radi o prvom zaposlenju kandidata, koji tek treba da stječu iskustvo u oblastima za koje su se školovali. **Po uzoru na federalne propise, razmotriti ukidanje**

obaveznog usmenog intervjua za vježbenike, uz primjenu jasno propisanih i mjerljivih kriterija za odabir kandidata i bodovnih listi za svaki od kriterija (dužina trajanja nezaposlenosti, prosjek ocjena tokom studija i sl.), te eventualno obavljanje strukturiranog intervjua sa rukovodiocem samo u slučaju jednakog broja bodova najbolje rangiranih kandidata.

Nedostatak 11.

Uredbom nije propisana obaveza objavljivanja rezultata natječaja za izbor vježbenika, niti na oglasnim pločama niti na web stranicama tijela na čiji zahtjev je proveden natječaj, odnosno Povjerenstva za državnu službu.

Preporuka 11.

U svrhu osiguranja transparentnosti rezultata natječaja, u Uredbu uvrstiti odredbu kojom bi se propisala obaveza javnog objavljivanja rezultata natječaja za izbor vježbenika. Istovremeno **osigurati bolju dostupnost informacija o rezultatima javnih natječaja za prijem vježbenika upotrebom modernih tehnologija, na način da se rješenje o izboru vježbenika objavljuje na oglasnoj ploči tijela državne službe, kao i web stranicama tijela državne službe i Povjerenstva**, uz obavezu rukovoditelja da rješenje dostavi kandidatu koji je izabran i Povjerenstvu, kao i ostalim kandidatima koji su sudjelovali u javnom natječaju.

Nedostatak 12.

U pravilu, za vježbenika se prima kandidat sa najvećim brojem bodova. Međutim, ukoliko se vrši prijem dva ili više vježbenika, rukovoditelj može izvršiti prijem kandidata i mimo redosljeda utvrđenog u prethodnoj fazi natječajne procedure, a u cilju zadovoljenja načela proporcionalne zastupljenosti prema kojem struktura državnih službenika okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva, prema posljednjem popisu stanovništva. Prema stavu Evropske komisije, propisi bi trebali osigurati da etnički kriterij ne prevladava nad profesionalnim kriterijima kod zapošljavanja, obzirom na to da je jedna od slabosti kod procesa zapošljavanja u državnoj službi upravo ta da se kandidati često biraju bez primjene principa zasluga, a u nekim procedurama zapošljavanja, posebno na kantonalnom nivou, konačan izbor zavisi od etničke pripadnosti prije nego od zasluga.

Preporuka 12.

Osnovni preduvjet za pravilnu primjenu načela jednake zastupljenosti trebao bi biti postojanje jednakih kvalifikacija, odnosno jednakog ukupnog broja bodova ostvarenih po kriterijima javnog natječaja. Preformulirati odredbe o primjeni načela proporcionalne zastupljenosti, prema kojem struktura državnih službenika okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva, kod prijema dva ili više vježbenika, na način da **rukovoditelj može izvršiti prijem kandidata i mimo redosljeda utvrđenog u prethodnoj fazi natječajne procedure primjenom načela proporcionalne zastupljenosti, samo u slučaju da više lica ima isti ukupni broj bodova, a ovi slučajevi ne smiju se zloupotrebljavati ako mogu dovesti do izbora manje stručnog kandidata.**

Ova aktivnost je realizirana u sklopu projekta "Podrška uključivanju građana Zapadnohercegovačkog kantona/županije u borbi protiv korupcije pri zapošljavanju u javnom sektoru" koji je dio šireg programa "Podrška građanima u borbi protiv korupcije" implementiranog od strane CCI uz finansijsku podršku USAID". Sadržaj je isključiva odgovornost Centra za građansku suradnju, Livno i ne mora nužno održavati stavove USAID-a ili Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

Korištenje sadržaja publikacije i njegovo ustupanje trećim stranama je moguća uz prethodnu suglasnost Centra za građansku suradnju, Livno.



Centar za građansku suradnju, Livno
Gabrijela Jurkića 8a (Livnopotovi)
80101 Livno, Bosna and Hercegovina
Phone/fax: +387 34 202770, E-mail: cgs-li@tel.net.ba