

Изузетно, радна успешност државног службеника који је засновао радни однос на одређено време вреднује се пре престанка радног односа, ако је у календарској години радио најмање шест месеци.

У вредновању радне успешности вреднују се понашајне компетенције државног службеника.

У случају наставка рада на неодређено време, државном службенику који је радио на одређено време због привремено повећаног обима посла почиње да тече нови период за вредновање радне успешности.

**Начин вредновања радне успешности.** На основу вредновања радне успешности утврђује се, у односу на захтеве за обављање послова радног места:

- 1) да државни службеник није испунио већину очекивања;
- 2) да је потребно побољшање;
- 3) да је државни службеник испунио очекивања;
- 4) да је државни службеник превазишао очекивања.

Радну успешност утврђује решењем државни службеник на положају – за државне службенике који обављају послове у области рада органа за коју државни службеник на положају има овлашћења и одговорност за руковођење, односно руководиоца подручне јединице органа за државне службенике у подручној јединици органа.

Радну успешност за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа који су за свој рад непосредно одговорни руководиоцу органа и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђује решењем руководиоца.

Предлог вредновања радне успешности државног службеника даје непосредни руководиоца државног службеника када државни службеник не одговара непосредно за рад лицу које доноси решење о радној успешности.

Лице које вреднује радну успешност државног службеника, односно даје предлог вредновања, дужно је да у поступку вредновања оствари сарадњу са лицем по чијим налозима, одлукама или предлозима је државни службеник поступао у периоду вредновања у обављању послова свог радног места.

Радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања.

Ако предлог вредновања не произилази из извештаја о вредновању радне успешности односно из конкретних примера стварног радног понашања за државне службенике, лице које доноси решење о радној успешности има право да затражи да се вредновање радне успешности преиспита.

Ако ни након преиспитивања радне успешности предлог вредновања по мишљењу лица које доноси решење о вредновању радне успешности не произилази из извештаја о вредновању радне успешности, односно из конкретних примера стварног радног понашања, лице које доноси решење извршиће вредновање радне успешности државног службеника у складу са приложеним извештајем, односно примерима његовог радног понашања.

Државни службеници на руководећим радним местима дужни су да похађају програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.

Ближи начин, мерила и критеријуме за вредновање радне успешности у свим државним органима прописује Влада.

**Праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту и план унапређења рада. Ванредно вредновање.** Рад државног службеника прати се током целе године. Ако праћењем рада државног службеника, по мишљењу непосредног руководиоца, државном службенику недостају компетенције за делотворно обављање послова радног места, непосредни руководиоца дужан је да у сарадњи са јединицом за управљање кадровима у државном органу