

достави државном службенику писано обавештење о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање на стручно усавршавање.

Рад државног службеника прати се у наредном периоду од најмање три месеца од дана одређивања плана унапређења рада, након чега непосредни руководиоца сачињава извештај о остваривању плана унапређења његовог рада, који доставља државном службенику и лицу одговорном за управљање кадровима у државном органу.

Истеком рока рад државног службеника може да се ванредно вреднује и пре редовног годишњег вредновања.

У ванредном вредновању радне успешности вреднују се понашајне компетенције државног службеника.

Ванредно вредновање радне успешности државног службеника може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.

Државни службеник нема право посебне жалбе на обавештење о недостацима у његовом раду, план унапређења рада или извештај о унапређењу у раду.

Праћење рада државног службеника на положају и ванредно вредновање. Ако се праћењем рада државног службеника на положају утврди да државни службеник не остварује резултате рада, руководиоца је дужан да му достави писано обавештење о недостацима у његовом раду и остави рок од најмање три месеца за побољшање. Истеком рока, рад државног службеника на положају може да се ванредно вреднује.

У ванредном вредновању радне успешности државног службеника на положају вреднују се резултати рада. Ванредно вредновање радне успешности државног службеника на положају може да се врши само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.

Последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање. Државни службеник на извршилачком радном месту коме у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање, премешта се на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања, и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не постоји, одређује му се нижи коефицијент у складу са законом којим се уређују плате у државним органима.

Државном службенику указује се на области у којима је потребно побољшање и упућује се на стручно усавршавање којим се унапређују његове компетенције.

Државном службенику коме у ванредном или годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања престаје радни однос даном коначности решења о вредновању радне успешности.

Решењем се утврђује и да државном службенику престаје радни однос. Државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања а непосредни руководиоца у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада, односно руководиоца није доставио писано решење о недостацима рада државног службеника, не престаје радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни службеник ванредно вредновати након истека рока одређеног у плану унапређења рада, односно истека рока за побољшање.

6.2. Напредовање.

Напредовање је посебан облик награђивања државних службеника. Државни службеник напредује:

- 1) премештајем на непосредно више извршилачко радно место или
- 2) постављењем на положај или виши положај, у истом или другом државном органу.

Непосредно више извршилачко радно место јесте оно чији се послови раде у непосредно вишем звању, или у истом или непосредно вишем звању, али на радном месту