

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
KANTON SARAJEVO
Ministarstvo finansija



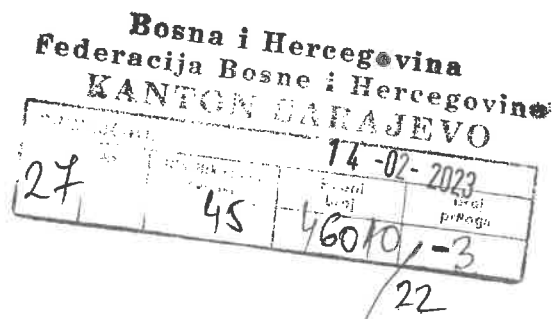
Босна и Херцеговина
Федерација Босне и Херцеговине
КАНТОН САРАЈЕВО
Министарство финансија

Bosnia and Herzegovina
Federation of Bosnia and Herzegovina

CANTON SARAJEVO
Ministry of Finance

Jedinica za internu reviziju
Broj: 08-07-45-46010-6/22
Sarajevo, 31.1.2023. godine

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
KANTON SARAJEVO
Ministarstvo za nauku, visoko obrazovanje i mlade
Ul. reisa Džemaludina Čauševića br. 1
71000 Sarajevo



Predmet: Revizijski izvještaj, dostavlja se

U prilogu dopisa dostavljamo vam revizijski izvještaj: "Upravljanje ljudskim resursima 08-08-07-45-46010-5/22, januar 2023. godine.

S poštovanjem,

Pripremili: Adis Ćesić, interni revizor
Begzada Morić, interni revizor
Mirela Spaho, interni revizor
Kontrolirala: Edna Bojić, rukovodilac jedinice za internu reviziju

Prilog: kao u tekstu

Dostaviti:
- Naslovu
- a/a



Adresa: Maršala Tita 62, 71 000 Sarajevo
Tel: + 387 (0) 33 565-005, Fax: + 387 (0) 33 565-052
Web: <http://mf.ks.gov.ba>, E-mail: mf@mf.ks.gov.ba



IZVJEŠTAJ INTERNE REVIZIJE

Upravljanje ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo

Sarajevo, januar 2023. godine

SADRŽAJ

1. SAŽETAK REVIZIJSKOG IZVJEŠTAJA	3
1.1. Obim i ciljevi revizije	3
1.2. Stručno revizijsko mišljenje	3
1.3. Osnova za obavljanje revizije.....	3
1.4. Ključni nalazi i preporuke.....	3
1.5. Komentari na Nacrt revizijskog izvještaja.....	6
2. UVOD	7
2.1. Djelokrug rada.....	7
2.2. Obim revizije.....	7
2.3. Metode revizije	7
2.4. Revidirani subjekt	7
2.5. Zakonski i ostali akti kojima se uređuje revidirani proces.....	8
2.6. Revizijski tim	8
3. OPIS PROCESA	9
4. NALAZI, STRUČNO REVIZORSKO MIŠLJENJE I PREPORUKE	10
4.1. Kontrolni cilj 1: Osigurati da se zapošljavanje vrši u skladu sa odredbama važećih propisa i internih akata.....	11
4.2. Kontrolni cilj 2: Osigurati da subjekt revizije postupa u skladu sa važećim zakonskim i podzakonskim aktima koji se odnose na ocjenjivanje rada, edukaciju i usavršavanje	12
Ocjenjivanje državnih službenika i namještenika	12
Edukacije, stručno obrazovanje i profesionalno usavršavanje	14
4.3 Kontrolni cilj 3: Osigurati da se isplate na ime naknada vrši u skladu sa važećim propisima i internim aktima	16
Prekovremeni rad	16
Obavljanje poslova drugog radnog mjesta	16
Godišnji odmor.....	17
4.4. Kontrolni cilj 4: Osigurati da su radni odnosi u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo uspostavljeni na način da se poštuju zakonski propisi i interni akti te uvažavaju definirani principi i pravila dobrog ponašanja uposlenih i odredbe disciplinske odgovornosti.....	18
5. ZAKLJUČAK.....	19
6. DODACI.....	19

1. SAŽETAK REVIZIJSKOG IZVJEŠTAJA

1.1. Obim i ciljevi revizije

Obim revizije obuhvata proces upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo u 2021. i 2022. godini, koji podrazumijeva planiranje, realizaciju i praćenje procedura, koje obuhvaća kadrovsku politiku u organizaciji, što podrazumijeva unutrašnju organizaciju i zapošljavanje, interne premještaje i unaprijeđenja, ocjenjivanje rada, stručno usavršavanje/obrazovanje i motivaciju (nagrađivanje) zaposlenih, evidenciju prekovremenih sati, etički kodeks, odredbe vezane za disciplinsku odgovornost i druga područja kod kojih se utvrde slabosti.

Revizija je uključila ocjenu internih kontrola u revidiranom procesu koje uspostavlja i provodi menadžment organizacije kako bi se osiguralo razumno uvjerenje da su relevantne poslovne aktivnosti usklađene sa zakonima i propisima, efikasne i efektivne i usmjerene k realizaciji svih poslovnih ciljeva kroz adekvatno upravljanje rizicima.

Poslovni cilj revidiranog procesa je osigurati kontinuitet u poslovanju Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo u skladu s važećim propisima.

Cilj revizije je procijeniti postojanje internih kontrola u procesu upravljanja ljudskim resursima te da li su iste adekvatne i djelotvorne u odnosu na ciljeve postojeće kadrovske politike.

1.2. Stručno revizijsko mišljenje

Stručno revizijsko mišljenje o funkcioniranju sistema za revidirani proces upravljanja ljudskim resursima: **ZADOVOLJAVAJUĆE UZ MANJE ZNAČAJNE NEDOSTATKE.**

Dano mišljenje podrazumijeva da je organizacija uspostavila sistem internih kontrola, ali da su revizori tokom obavljanja revizije uočili određene segmente, koje je potrebno poboljšati.

1.3. Osnova za obavljanje revizije

Osnova za obavljanje predmetne revizije je Godišnji plan Jedinice za internu reviziju u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo za 2022. godinu (šifra revizije 10/2022).

1.4. Ključni nalazi i preporuke

Revizijom uspostavljenih internih kontrola u procesu upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo, revizijski tim je uočio prostor za određena unaprijeđenja, na osnovi čega je dao preporuke.

Tabela u nastavku daje kratak sažetak ključnih nalaza, dane preporuke i važnosti preporuka, a detaljnija obrazloženja su dana u podnaslovu 4. – Nalazi, stručno revizorsko mišljenje i preporuke:

Redni broj	Ključni nalazi	Preporuke	Važnost preporuke
1.	Uvidom u registar zaposlenih u javnom sektoru u Kantonu Sarajevo iz predloženih dopisa subjekta revizije prema ADS FBiH uočili smo da nije prijavljena jedna državna službenica, a rješenja po postavljenju većeg broja državnih službenika su poslana u ADS FBiH mimo propisanog roka od 8 dana od	Mišljenja smo da je: - rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno evidentirati u registar zaposlenih u javnom sektoru Kantona Sarajevo - rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno dostavljati Agenciji za državnu službu FBiH na način kako je to propisano	2

	dana donošenja rješenja.	članom 39 Zakona o državnoj službi u KS.	
2.	Uvidom u dokumentaciju vezanu za postupak ocjenjivanja namještenika u Ministarstvu, uočili smo da u prijedlogu neposredno nadređenog ocjena nije potkrijepljena detaljnijim obrazloženjima ocjene koji se tiču kriterija propisanih zakonom, a prije svega rezultata rada koje je namještenik postigao u realizaciji poslova predviđenih opisom radnih mjesta i ciljeva koje je za dati vremenski period utvrdio rukovodilac. Uvidom u predočene obrasce za ocjenjivanje državnih službenika za 2021. godinu koje smo koristili kao uzorak, uočili smo sljedeće: ▪ u pojedinim slučajevima u obrascima nedostaju komentari neposredno nadređenog u dijelu koji se odnosi na ocjenu rada po općim kriterijima, ocjenu rada po posebnim kriterijima i ocjenu sveukupnog radnog učinka, ▪ u svim predošćenim obrascima, u dijelu utvrđivanja radnih ciljeva nedostaju potpisi državnih službenika tako da nije moguće utvrditi da li su državni službenici blagovremeno upoznati s ciljevima koji trebaju ostvariti u narednom periodu, ▪ u pojedinim slučajevima nisu naznačeni datumi postavljanja ciljeva koje državni službenik treba osvariti. Prema izjavama odgovornih osoba, Ministarstvo ne sačinjava Izvještaj o provedenom ocjenjivanju državnih službenika na nivou organa državne službe koji je sastavni dio obrazaca utvrđenih Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.	Mišljenja smo da je potrebno: ▪ u postupku ocjenjivanja državnih službenika, u obrascima za ocjenjivanje, osigurati potpise državnog službenika koji se ocjenjuje, kao dokaz upoznatosti s radnim ciljevima koje treba ostaviti do kraja utvrđenog vremenskog razdoblja za koje se ciljevi postavljaju. ▪ radne ciljeve postavljati blagovremeno uvažavajući odredbe člana 8. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika. ▪ osigurati da su ocjene „izuzetno uspješan posebno obrazložene i potkrijepljene činjenicama i dokazima, kako je propisano članom 11. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika u Obrascu za ocjenjivanje, a koji služi kao osnova za donošenje rješenja o ocjenjivanju rada državnih službenika. ▪ u procesu ocjenjivanja državnih službenika, sačiniti sve obrasce koji su propisani Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.	2
3.	U pojedinim slučajevima smo u obrascima za ocjenu državnog službenika ustanovili da se u općem smislu navodi oblast rada u kojima se preporučuje usavršavanje (npr. oblast kojima se regulira visoko obrazovanje), dok gore navedena uredba propisuje da se plan stručnog usavršavanja i	Mišljenja smo da je u skladu s Uredbom o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe Kantona Sarajevo potrebno: ▪ utvrditi u postupku ocjenjivanja individualni plan razvoja svakog državnog službenika u skladu s	2

	osposobljavanja temelji na rezultatima analize potreba za obukom i godišnjeg ocjenjivanja državnih službenika. Prema članu 4. stavu 3. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika posebni kriteriji se odnose na stupanj ispunjenja radnih ciljeva državnog službenika i pokazuju u kolikoj mjeri je državni službenik kvalitetno, točno i precizno ispunio postavljene radne ciljeve u utvrđenim vremenskim rokovima. Posebni kriteriji predstavljaju podlogu za kvalitetno planiranje individualnog razvoja državnog službenika na planu stručnog osposobljavanja i usavršavanja. Subjekt revizije je dostavio pregled seminara kojima su prisustvovali zaposlenici i prema istom u 2022. godini realizirano je 6 edukacija/seminara na kojima je učestvovalo 6 zaposlenika Ministarstva što iznosi 37% od ukupnog broja zaposlenika. Također smo uočili da su iste osobe pohađale edukacije/seminare u 2021. i 2022. godini.	preporukama neposredno nadređenog državnog službeniku sukladno članu 6 gore navedene Uredbe ▪ osigurati da se omogući što većem broju zaposlenika prisustvo edukacijama	
4.	Subjekt revizije nije predočio za državne službenike drugog nivoa (stručni savjetnici, viši stručni savjetnik...) prijedlog neposrednog rukovodioca (pomoćnika ministra) o uvećanju osnovne plaće za obavljene poslove drugog radnog mjesta.	Mišljenja smo da je sukladno članu 57. stav 3. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo potrebno da neposredni rukovodilac u pisanoj formi iznese prijedlog rukovodiocu organa državne službe o uvećanju osnovne plaće podređenom državnim službeniku/namješteniku na ime obavljenih poslova drugog radnog mjesta.	2
5.	Uvidom u dokumentaciju koju smo koristili kao uzorak, utvrdili smo da pojedini zaposlenici godišnji odmor za 2022. godinu nisu koristili u periodu i prema broju dana kako im je utvrđeno rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.	Uvažavajući članove 51. i 52. Zakona o radu, mišljenja smo da je godišnji odmor potrebno koristiti u skladu s rješenjem na osnovi kojeg je rukovodilac utvrdio pravo na godišnji odmor za svakog zaposlenika.	2

Važnost preporuka se iskazuje prema sljedećim kriterijima:

Važnost 1 = visoki rizik	Preporuke koje se daju zbog značajnih slabosti u kontrolama. Provođenje mora biti hitno realizirano jer učinak ne provođenja preporuka može imati značajne štetne posljedice na poslovanje.
Važnost 2 = srednji rizik	Preporuke koje nastaju zbog slabosti u kontrolama, nisu ključne, ali imaju uticaj na značajna poboljšanja te zahtijevaju skoriju realizaciju.
Važnost 3 = nizak rizik	Preporuke koje su manjeg značaja, ali ipak trebaju biti realizirane u razumnom roku.

1.5. Komentari na Nacrt revizijskog izvještaja

Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo je 31.1.2023. godine dostavilo Jedinici za internu reviziju dostavila Plan aktivnosti/pregled preporuka (Obrazac OB-7) s komentarima rukovodstva, koji je sastavni dio ovog izvještaja.

Rukovodilac subjekta revizije je u svom očitovanju iskazao:

- Preporuka br. 1: neslaganje s točkama 1. i 2.
- Preporuka br. 2: slaganje s točkom 1, ne slaganje s točkom 2., djelimično slaganje s točkom 3., ne slaganje s točkom 4.
- Preporuka br. 3: ne slaganje s točkom 1. i načelno slaganje s točkom 2.
- Preporuka br. 4: ne slaganje
- Preporuka br. 5: ne slaganje
- preporuka br. 6: djelimično prihvatanje

danim u Nacrtu revizorskog izvještaja.

S dužnom pažnjom razmotrili smo dostavljene komentare rukovodstva i ocijenili da nam prezentirane činjenice nisu pružile dovoljan dokaz odnosno razumno uvjerenje za osporavanje revizijskih nalaza u nacrtu revizijskog izvještaja kada su u pitanju preporuke br. 1,2,3,5 i 6.

Razmotrili smo obrazloženja, koje je Ministarstvo dalo za preporuku broj 3. i suglasni smo da se ista briše.

Konačan numerirani pregled preporuka dan je u sekciji *1.4 Ključni nalazi i preporuke*.

Imajući u vidu Standard 14. internih kontrola u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine kojim su propisani sljedeći zahtjevi:

- da korisnik javnih sredstava treba osigurati upravljačke i nadzorne aktivnosti koje se obavljaju u toku redovnog poslovanja u svrhu stalnog praćenja svih elemenata utvrđenih internih kontrola, a kako bi se poduzele aktivnosti neekonomičnih radnja, odnosno neefektivnih i neefikasnih sistema internih kontrola te
- da zaposleni trebaju na osnovi stalnog praćenja osigurati blagovremeno izvještavanje odgovorne osobe o svim uočenim slabostima, nepravilnostima i rizicima u sistemima internih kontrola,

Jedinica za internu reviziju ostaje pri stavu na osnovi kojeg su dane preporuke

2. UVOD

2.1. Djelokrug rada

Jedinica za internu reviziju u Ministarstvu finansija Kantona Sarajevo obavila je reviziju procesa „Upravljanje ljudskim resursima“ u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo.

Poslovni cilj revidiranog procesa je osigurati kontinuitet u poslovanju Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo u skladu sa važećim propisima.

Cilj revizije je procijeniti postojanje internih kontrola u procesu upravljanja ljudskim resursima te da li su iste adekvatne i djelotvorne u odnosu na ciljeve postojeće kadrovske politike.

Kontrolni ciljevi su:

1. Osigurati da se zapošljavanje vrši u skladu s odredbama važećih propisa i internih akata.
2. Osigurati da Ministarstvo za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo postupa u skladu s važećim zakonskim i podzakonskim aktima, koji se odnose na ocjenjivanje rada, edukaciju i usavršavanje.
3. Osigurati da se isplate na ime naknada vrše u skladu sa važećim propisima i internim aktima.
4. Osigurati da su radni odnosi u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo uspostavljeni na način da se poštuju zakonski propisi i interni akti te uvažavaju definirani principi i pravila dobrog ponašanja uposlenih i odredbe disciplinske odgovornosti.

Prepoznati rizik predmeta revizije je:

1. Procesom upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo ne pristupa se planski, te u skladu sa važećim propisima.

2.2. Obim revizije

Obim revizije obuhvata proces upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo u 2021. i 2022. godini, a koji podrazumijeva planiranje, realizaciju i praćenje internih kontrola u okviru upravljanja ljudskim resursima.

Revizija je uključila ocjenu internih kontrola u revidiranom procesu, koje uspostavlja i provodi menadžment organizacije, kako bi se osiguralo razumno uvjerenje da su relevantne poslovne aktivnosti usklađene s zakonima i propisima, efikasne/efektivne i usmjerene k realizaciji svih poslovnih ciljeva kroz adekvatno upravljanje rizicima.

Revizija je obavljena u periodu 14.11.2022. – 30.12.2022. godine.

2.3. Metode revizije

Prilikom obavljanja revizije korištene su sljedeće metode rada:

- uvid u propise i dokumentaciju;
- testiranje/analiza;
- upitnici;
- intervjui.

2.4. Revidirani subjekt

Subjekt revizije je Ministarstvo za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministarstvo).

2.5. Zakonski i ostali akti kojima se uređuje revidirani proces

- Zakon o ministarstvima i drugim organima uprave Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 40/22);
- Zakon o državnoj službi u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 31/16 i 45/19);
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br. 49/05 i 103/21);
- Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18)
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 5/19 i 40/22);
- Zakon o prevenciji i suzbijanju korupcije u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 35/22);
- Zakon o izvršavanju budžeta Kantona Sarajevo za 2022. godinu („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 5/22);
- Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 30/22);
- Etički kodeks za državne službenike u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br. 63/20);
- Uredba o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 14/17);
- Uredba o naknadama koje nemaju karakter plaće („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 17/19);
- Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 50/17);
- Politika upravljanja ljudskim resursima u državnoj službi Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 43/2022);
- Pravilnik o unutarnjoj organizaciji Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 22/21)
- Pravilnik o izmjenama i dopuni Pravilnika o unutarnjoj organizaciji Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo br. 27-01/2-02-20600-1.1/21 od 14.2.2022. godine
- Pravilnik o dopuni Pravilnika o unutarnjoj organizaciji Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo br. 27-01/2-02-20600-1.2 od 11.10.2022. godine
- Pravilnik za prevenciju i sprečavanje korupcije u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 30/22)
- Pravilnik o radnim odnosima državnih službenika i namještenika Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo br. 27-01/2-02-45036/22 od 11.11.2022. godine
- Pravilnik o plaćama i naknadama državnih službenika i namještenika Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo br. 27-01/2-02-47460/22 od 21.11.2022. godine
- Odluka o registru imenovanih lica u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 23/19);
- Program rada Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo za 2022. godinu, nacrt, oktobar 2021. godinu
- Zaključak Vlade Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 5/21)

2.6. Revizijski tim

Reviziju su proveli Adis Ćesić, Begzada Morić, Mirela Spaho, interni revizori u Ministarstvu finansija Kantona Sarajevo.

Zahvaljujemo se rukovodstvu, intervjuiranim osobama, kao i svim učesnicima koji su u toku revizije pružili pomoć i surađivali s revizijskim timom.

3. OPIS PROCESA

Osnovna nadležnost Ministarstva je da vrši upravne i stručne poslove utvrđene ustavom, zakonom i drugim propisima, koji se odnose na ostvarivanje nadležnosti Kantona u oblasti nauke, visokog obrazovanja i mladih.

Radno - pravni status državnih službenika i drugih lica zaposlenih u organima državne službe u Kantonu Sarajevo uređen je Zakonom o državnoj službi u Kantonu Sarajevo. Navedenim propisom definirana su radna mjesta državnih službenika, dužnosti i prava državnih službenika, način popune upražnjenih radnih mjesta, premještaj, zapošljavanje, ocjene rada i unaprijeđenje, plaće i naknade, uvjeti rada, odsustvo i godišnji odmori, prestanak radnog odnosa te disciplinska odgovornost.

Rukovodilac organa državne službe, u zavisnosti od konkretne potrebe, popunu upražnjenih radnih mjesta za državne službenike može vršiti na sljedeće načine: internim premještajem državnog službenika, preuzimanjem državnog službenika, popunom upražnjenog radnog mjesta sa liste prekobrojnih državnih službenika na osnovi zahtjeva Agenciji za državnu službu Federacije BiH te internim i javnim oglašavanjem u zavisnosti od konkretne potrebe i situacije.

Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine uređuje radno-pravni status namještenika u organima državne uprave Federacije Bosne i Hercegovine.

Navedenim zakonom definirano je da kada u organu državne službe postoji upražnjeno radno mjesto namještenika, rukovodilac tog organa prvo razmatra da li se može na to radno mjesto premjestiti namještenik, koji se nalazi na sličnom radnom mjestu u okviru organa državne službe.

Popuna upražnjenih radnih mjesta namještenika prvo se vrši putem preuzimanja namještenika iz drugog organa državne službe na osnovi objave internog oglasa, a ako se upražnjeno radno mjesto ne može popuniti putem internog oglasa onda se popuna vrši putem javnog oglašavanja.

Ocjenjivanje rada namještenika uređeno je članom 34., 35. i 36. Zakona o namještenicima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Ocjenjivanje rada državnih službenika zasniva se na članu 41. Zakona o državnoj službi u Kantonu Sarajevo, koji utvrđuje da rukovodilac organa državne službe ocjenjuje rad svih državnih službenika, na prijedlog neposredno nadređenog službenika, najmanje jednom godišnje.

Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika (zaposlenih u organima državne službe u Kantonu Sarajevo) uređuje pravila, način i kriterije ocjenjivanja rada i zasniva se na rezultatima postignutim u obavljanju poslova radnog mjesta i postavljenih radnih ciljeva, kvaliteti rada, efikasnosti u radu, samostalnosti, stvaralačkoj sposobnosti i inicijativi, vještini komunikacije, sposobnosti prilagođavanja promjenama i ostalim sposobnostima, koje zahtjeva to radno mjesto.

Uvećanje plaće po osnovi radnog učinka definiran je članom 21. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo, koji definira da su elementi za utvrđivanje dijela plaće po osnovi radnog učinka državnih službenika i namještenika ocjena rada i pripadajući postotak uvećanja osnovne plaće po osnovi ocjene rada.

Članom 59a. Kolektivnog ugovora za državne službenike u organima državne službe Kantona Sarajevo utvrđeno je da dio plaće koji pripada državnom službeniku i namješteniku po osnovi ocjene rada utvrđuje za ocjenu „izuzetno uspješan“/“naročito uspješan“ u visini od 2% od osnovne plaće.

Uredbom o naknadama koje nemaju karakter plaće uređeni su uvjeti, kriteriji i način ostvarivanja naknada i drugih materijalnih prava koja pripadaju državnim službenicima i namještenicima u kantonalnim organima uprave i kantonalnim upravnim organizacijama i drugim organima kantonalne

uprave, koja nemaju karakter plaće, a čija visina i način ostvarivanja nisu u potpunosti regulirani Zakonom o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo.

Uredba o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe Kantona Sarajevo definira da su organi uprave u Kantonu u obavezi sprovoditi analizu potreba za obukom, najmanje jednom godišnje u suradnji sa Agencijom za državnu službu Federacije Bosne i Hercegovine. Rukovodioci državnih organa dužni su voditi računa da se državni službenici upućuju i na seminare i druge oblike obnavljanja, dopunjavanja i proširivanja stručnog znanja, koji se organiziraju izvan Agencije i nisu obuhvaćeni Planom stručnog usavršavanja i osposobljavanja, a rezultat su aktualnih izmjena propisa na državnom i federalnom nivou ili su od značaja za njihovu primjenu u Kantonu.

Čl. 19. i 21. Kolektivnog ugovora utvrđeno je da rukovodilac organa državne službe donosi rješenje i uručuje ga državnom službeniku i namješteniku najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Državnom službeniku i namješteniku može se omogućiti da godišnji odmor koristi u dva dijela, ako on to zahtijeva, u skladu sa zakonom.

Korištenje godišnjeg odmora može se privremeno prekinuti na zahtjev rukovodioca organa državne službe u slučaju kada je to neophodno radi izvršenja neodložnih službenih poslova. U ovom slučaju državni službenici i namještenici imaju pravo na nadoknadu stvarnih troškova nastalih prekidom korištenja godišnjeg odmora, čija se visina dokazuje odgovarajućim dokazima.

Nakon prestanka okolnosti koje su dovele do prekida korištenja godišnjeg odmora, državni službenik i namještenik nastavlja korištenje prekinutog godišnjeg odmora, ali može tražiti da mu se omogući da preostali dio godišnjeg odmora koristi u drugom periodu, o čemu rukovodilac organa državne službe donosi rješenje.

Obavljanje poslova drugog radnog mjesta uređeno je Kolektivnim ugovorom koji definira da će rukovodilac organa državne službe na prijedlog neposrednog rukovodioca donijeti rješenje, kojim se osnovna plaća državnog službenika i namještenika uvećava za postotak do 20%, za period u kome, pored poslova svog radnog mjesta privremeno obavlja i poslove drugog radnog mjesta pod uvjetom da ima najmanje stručnu spremu radnog mjesta čije poslove obavlja. Rukovodilac je obavezan za svaki mjesec pojedinačno donijeti posebno rješenje o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta. Ukoliko više državnih službenika i namještenika privremeno obavlja poslove drugog radnog mjesta ukupno uvećanje osnovne plaće ne može biti veće od 20%.

Poslovi iz djelokruga Ministarstva vrše se u okviru sljedećih osnovnih organizacijskih jedinica:

- Sektor za nauku;
- Sektor za visoko obrazovanje;
- Sektor za mlade;
- Sektor za finansijsko-računovodstvene poslove.

Svi sektori su obrazovani bez unutarnjih organizacijskih jedinica u cilju osiguranja racionalnijeg obavljanja poslova i posebnih razloga te potrebe da se osigura viši stupanj samostalnosti u rukovođenju određenim poslovima.

4. NALAZI, STRUČNO REVIZORSKO MIŠLJENJE I PREPORUKE

U nastavku teksta opisani su nalazi, zaključci i preporuke u odnosu na kontrolne ciljeve koji po mišljenju revizije trebaju osigurati ostvarivanje poslovnog cilja.

4.1. Kontrolni cilj 1: Osigurati da se zapošljavanje vrši u skladu sa odredbama važećih propisa i internih akata

U Pravilniku o unutarnjoj organizaciji Ministarstva za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu Ministarstvo) odnosno Pravilnicima o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutarnjoj organizaciji Ministarstva, za izvršavanje poslova i zadataka iz djelokruga Ministarstva utvrđeno je ukupno 39 izvršilaca, od čega jedan rukovodilac, sekretar Ministarstva, četiri državna službenika koji rukovode osnovnim organizacijskim jedinicama, 27 državnih službenika i 6 namještenika. Navedenim pravilnicima su, pored ostalog, za svako radno mjesto definirani naziv radnog mjesta, opis poslova, uslovi za obavljanje poslova, vrsta djelatnosti, naziv grupe poslova, složenost poslova, status izvršioca, pozicija radnog mjesta i broj izvršilaca.

Državni službenici u Ministarstvu postavljaju se rješenjem koje sadrži sve bitne elemente propisane članom 39. Zakona o državnoj službi u Kantonu Sarajevo.

Prema dostavljenim podacima, u Ministarstvu je trenutno uposleno 16 izvršioaca (15 državnih službenika i jedan namještenik). Prema popisu uposlenika na dan 21.11.2022. godine u radnom odnosu na neodređeno vrijeme je 1 namještenik i 13 državnih službenika. Jedan državni službenik je zaposlen na određeno vrijeme. Trenutna popunjenost radnih mjesta predstavlja 41% radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji Ministarstva.

Državni službenici zaposleni na neodređeno vrijeme su tokom 2021. sporazumno preuzimani od drugih organa državne službe. Sporazumi o preuzimanju državnih službenika su ovjereni i potpisani od strane oba rukovodioca organa samostalne uprave i državnih službenika.

U 2022. godini je jedna državna službenica preuzeta od drugog organa državne službe putem sporazuma o preuzimanju (Stručni suradnik za budžet). Predočeni sporazum o preuzimanju državnih službenika su ovjereni i potpisani od strane oba rukovodioca organa samostalne uprave te potpisani od strane državne službenice.

U januaru 2022. godine jedna državna službenica je zbog potrebe hitnog osiguranja obavljanja poslova temeljem Rješenja zasnovala radni odnos na određeno vrijeme (na radno mjesto višeg stručnog suradnika za suradnju s omladinskim sektorom i omladinskim udruženjima u Sektoru za mlade) do povratka državnog službenika s bolovanja, a najduže na period od tri mjeseca. Istoj je temeljem rješenja utvrđen prestanak radnog odnosa u maju 2022. godine zbog isteka perioda na koji je primljena.

U augustu 2022. godine jedan državni službenik je zbog potrebe hitnog osiguranja obavljanja poslova zasnovao radni odnos na određeno vrijeme (na radno mjesto višeg stručnog suradnika za suradnju s omladinskim sektorom i omladinskim udruženjima u Sektoru za mlade) do povratka državne službenice s bolovanja (najduže na period od tri mjeseca). Ista osoba je potom po isteku prethodnog rješenja zbog potrebe hitnog osiguranja obavljanja poslova zasnovala ponovo radni odnos na određeno vrijeme u novembru 2022. godine (na radno mjesto višeg stručnog suradnika za koordiniranje međuresorne suradnje u pitanjima mladih u Sektoru za mlade), a najduže na period od tri mjeseca u novembru 2022. godine do povratka državnog službenika s bolovanja. Dotična osoba je i dalje u radnom odnosu.

Namještenik (VKV-vozač) je primljen u radni odnos u 2021. godini premještanjem iz Ministarstva komunalne privrede, infrastrukture, prostornog uređenja, građenja i zaštite okoliša Kantona Sarajevo zbog proglašenja statusa prekobrojnosti, a u skladu s članom 39. stav. 3 točka 2. Zakona o namještenicima u organima državne službe u FBiH.

U toku 2022. godine nije bilo upošljavanja namještenika.

Subjekt revizije je predočio dopise upućene Agenciji za državnu službu FBH o dostavljanju obrasca RDS (registar državnih službenika) i rješenja o postavljenju državnih službenika sukladno članu 39. Zakona o državnoj službi u Kantonu Sarajevo.

Uvidom u registar zaposlenih u javnom sektoru u Kantonu Sarajevo iz predloženih dopisa subjekta revizije prema ADS FBiH uočili smo da nije prijavljena jedna državna službenica, a rješenja po postavljenju većeg broja državnih službenika su poslana u ADS FBiH mimo propisanog roka od 8 dana od dana donošenja rješenja.

Ministarstvo je u toku 2022., do pokretanja revizijskog procesa, popunu upražnjenih radnih mjesta putem javnog oglašavanja izvršilo za sljedeća radna mjesta:

1. Stručni suradnik za budžet u Sektoru za finansijsko-računovodstvene poslove
2. Stručni suradnik za poslove savjeta za nauku u Sektoru za nauku
3. Stručni suradnik za podršku mladima u Sektoru za mlade
4. Pomoćnik ministra za mlade u Sektoru za mlade

Javni konkursi za sve 4 pozicije su oglašene u Službenim novinama KS. Konkursna procedura je obavljena putem Agencije za državnu službu FBiH. Procedura zapošljavanja za prva tri radna mjesta je okončana, nije bilo podnesenih žalba. Konkursna procedura za 4. radno mjesto je u završnoj fazi.

Preporuka br. 1

Mišljenja smo da je:

- rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno evidentirati u registar zaposlenih u javnom sektoru Kantona Sarajevo
- rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno dostavljati Agenciji za državnu službu FBiH na način kako je to propisano članom 39 Zakona o državnoj službi u KS.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 1:

„Ne prihvaća se! Rješenja za registar zaposlenih u javnom sektoru koji vodi Ured za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom KS, dostavlja po službenoj dužnosti Služba za zajedničke poslove Kantona Sarajevo.

Ne prihvaća se! Rješenja se dostavljaju ADS FBiH u skladu s zakonom. Pojedinačan slučaj u kome greškom (koja je naknadno ispravljena) nije dostavljeno rješenje je izuzetak. Državna službenica je bila na dugotrajnom bolovanju, a i ona je obavezna potpisati obrasce, zbog čega je došlo do neblagovremenog dostavljanja ADS FBiH. Izuzetak ne čini pravilo!“

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku i ocijenili da prezentirane činjenice nisu osporile uočeni propust što bi utjecalo na izmjenu/brisanje iznesene preporuke.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke

Važnost preporuke: 2

4.2. Kontrolni cilj 2: Osigurati da subjekt revizije postupa u skladu sa važećim zakonskim i podzakonskim aktima koji se odnose na ocjenjivanje rada, edukaciju i usavršavanje

Ocjenjivanje državnih službenika i namještenika

Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine definirao je da rad namještenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine u januaru za prethodnu kalendarsku godinu te da se ocjena rada zasniva na rezultatima rada koje namještenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za dani vremenski period utvrdio rukovodilac organa državne službe. Ocjenu rada namještenika utvrđuje rješenjem rukovodilac organa državne službe na prijedlog neposredno nadređenog, a prema rezultatima rada koje je namještenik potigao u toku godine na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova svog radnog mjesta.

Uvidom u dostavljene uzorke za 2021. godinu, utvrđeno je da neposredno nadređeni daje prijedlog ocjene rada namještenika. Rješenja o ocjeni rada za svakog namještenika za 2021. godinu Ministrica je donijela 31.1.2022. godine.

Navedena rješenja sadrže obrazloženja danih ocjena.

Međutim, uvidom u dokumentaciju vezanu za postupak ocjenjivanja namještenika u Ministarstvu, uočili smo da u prijedlogu neposredno nadređenog ocjena nije potkrijepljena detaljnijim obrazloženjima ocjene koji se tiču kriterija propisanih zakonom, a prije svega rezultata rada koje je namještenik postigao u realizaciji poslova predviđenih opisom radnih mjesta i ciljeva koje je za dati vremenski period utvrdio rukovodilac.

Pregledom smo utvrdili da Ministarstvo ocjenjivanje državnih službenika vrši na obrascima propisanih kantonalnim Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.

Uvidom u predočene obrasce za ocjenjivanje državnih službenika za 2021. godinu koje smo koristili kao uzorak, uočili smo sljedeće:

- **u pojedinim slučajevima u obrascima nedostaju komentari neposredno nadređenog u dijelu koji se odnosi na ocjenu rada po općim kriterijima, ocjenu rada po posebnim kriterijima i ocjenu sveukupnog radnog učinka,**
- **u svim predočenim obrascima, u dijelu utvrđivanja radnih ciljeva nedostaju potpisi državnih službenika tako da nije moguće utvrditi da li su državni službenici blagovremeno upoznati s ciljevima koji trebaju ostvariti u narednom periodu,**
- **u pojedinim slučajevima nisu naznačeni datumi postavljanja ciljeva koje državni službenik treba ostvariti.**

Napominjemo da je članom 8. stav (5) Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika utvrđeno da se radni ciljevi za naredni period ocjenjivanja utvrđuju tokom razgovora o ocjenjivanju za prethodni period ocjenjivanja, a najkasnije 30 dana poslije početka perioda za ocjenjivanje. Takođe, članom 11. navedenog pravilnika propisano je da ocjene „izuzetno uspješan“ i „ne zadovoljava“ moraju biti posebno obrazložene i potkrijepljene činjenicama i dokazima.

U skladu sa ocjenom rada za 2021. godinu, državnim službenicima i namještenicima u Ministarstvu se prilikom obračuna plaće utvrđuje i vrši isplata dijela plaće za ocjenu „izuzetno uspješan“ 2% od osnovne plaće, kako je definirano članom 59a. Kolektivnog ugovora.

Ministarstvo nije revizorskom timu predočilo dokaze kojima su potkrijepljene činjenice na osnovu kojih su državni službenici ocijenjeni ocjenom izuzetno uspješan, niti je rješenjem isto dokumentirano.

Ministrica je 31.01.2022. godine donijela rješenja o ocjeni rada državnih službenika za 2021. godinu. U jednom slučaju ministrica je donijela rješenje o ocjeni na zahtjev državne službenice. U dispozitivu rješenja ministrica je navela ocjenu „neocijenjena“. U obrascu za ocjenjivanje i službenoj zabilješci neposredno nadređena je navela da je državna službenica, koja je subjekt ocjenjivanja, na temelju ših liste u periodu od 8.2. do 31.12.2021. provela 98 dana na poslu, a 135 dana nije radila zbog bolovanja odnosno godišnjih odmora radi čega shodno članu 5. stavu 2. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika nije mogla ocijeniti rad državne službenice. Prema izjavi nadležne osobe subjekta revizije neocijenjena državna službenica se nije žalila na rješenje o ocjeni.

Prema izjavama odgovornih osoba, Ministarstvo ne sačinjava Izvještaj o provedenom ocjenjivanju državnih službenika na nivou organa državne službe koji je sastavni dio obrazaca utvrđenih Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.

Preporuka br. 2

Mišljenja smo da je:

- u postupku ocjenjivanja državnih službenika, u obrascima za ocjenjivanje osigurati potpise državnog službenika koji se ocjenjuje, kao dokaz upoznatosti s radnim ciljevima koje treba ostvariti do kraja utvrđenog vremenskog razdoblja za koje se ciljevi postavljaju.
- radne ciljeve postavljati blagovremeno uvažavajući odredbe člana 8. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika.
- osigurati da su ocjene „izuzetno uspješan“ posebno obrazložene i potkrijepljene činjenicama i dokazima, kako je propisano članom 11. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika u Obrascu za ocjenjivanje, a koji služi kao osnova za donošenje rješenja o ocjenjivanju rada državnih službenika.
- u procesu ocjenjivanja državnih službenika, sačiniti sve obrasce koji su propisani Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 2:

„Ne prihvaća se! Ne postoje dokazi koji dokazuju da se radni ciljevi ne postavljaju blagovremeno i nije jasno na osnovi čega je revizijski tim izveo takav zaključak.

Prihvaća se djelimično! Ocjene su obrazložene i potkrijepljene u obrazloženju rješenja.

Ne prihvaća se jer se proces ocjenjivanja odvija na propisanim obrascima.“

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku i ocijenili da prezentirane činjenice nisu osporile uočeni propust što bi utjecalo na izmjenu/brisanje iznesene preporuke.

Primjera radi, u pojedinim obrascima iz prezentiranog uzorka uočili smo da nije upisan datum postavljanja ciljeva. Slijedom toga, u ostalim prezentiranim obrascima za ocjenjivanje u kojima je naveden datum postavljanja radnih ciljeva, ocjenjivani zaposlenici su stavili svoj potpis u okviru sekcije 6. verifikacija postupka iz čega se može izvući zaključak da su isti blagovremeno upoznati s radnim ciljevima koje se od njih očekivalo da ih postignu u ocjenjivanoj godini.

Po pitanju ocjene „izuzetno uspješan“ Jedinica za internu reviziju se ponovo referira na zahtjeve člana 11. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika, a koji upućuje na potrebu osiguranja posebnog obrazloženja i potkrijepljenosti činjenicama i dokazima.

Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika propisan je obrazac Izvještaj o provedenom ocjenjivanju državnih službenika na nivou organa državne službe, a kojeg prema izjavama odgovornih osoba subjekt revizije ne sačinjava.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke

Važnost preporuka: 2

Edukacije, stručno obrazovanje i profesionalno usavršavanje

U planu javnih nabava Ministarstva za 2022. godinu, planirane su i nabave usluga stručnog usavršavanja zaposlenika u 2022. godini u iznosu od 6.000,00 KM.

Usluge stručnog usavršavanja/edukacije evidentirane su u okviru glavne grupe konta 613900 i prema analitičkoj kartici 613922 – usluge stručnog obrazovanja u 2022. godini realizovana su sredstva u iznosu od 3.164,80 KM.

Subjekt revizije je izradio Plan edukacije uposlenika za 2022. godinu u koji je uključeno svega šest zaposlenika.

Prema dostavljenom planu edukacija za 2021. godinu, edukacije/seminare je pohađalo također šest zaposlenika, koji su prisustvovali na devet edukacija/seminara.

Prema izjavi nadležne osobe u planu javnih nabava za 2022. godinu planiran je iznos potreban za edukaciju, ali se ista vrši prema potrebi za određenim seminarima tj. temama koje se obrađuju.

Subjekt revizije je u novembru 2022. godine imenovao sekretara Ministarstva za kontakt osobu za stručno usavršavanje.

Uvažavajući Uredbu o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe u Kantonu Sarajevo, u organizaciji Agencije za državnu službu Federacije BiH, unutrašnje organizacijske jedinice u Ministarstvu još nisu izvršile prioritizaciju tematskih oblasti za opći i posebne programe usavršavanja, u cilju utvrđivanja tema koje će biti uvrštene u Program stručnog usavršavanja za 2023. godinu, iz razloga što je tek krajem novembra 2022. godine ministrica imenovala kontakt osobu za stručno usavršavanje.

U pojedinim slučajevima smo u obrascima za ocjenu državnog službenika ustanovili da se u općem smislu navodi oblast rada u kojima se preporučuje usavršavanje (npr. oblast kojima se regulira visoko obrazovanje), dok gore navedena uredba propisuje da se plan stručnog usavršavanja i osposobljavanja temelji na rezultatima analize potreba za obukom i godišnjeg ocjenjivanja državnih službenika.

Prema članu 4. stavu 3. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika posebni kriteriji se odnose na stupanj ispunjenja radnih ciljeva državnog službenika i pokazuju u kolikoj mjeri je državni službenik kvalitetno, točno i precizno ispunio postavljene radne ciljeve u utvrđenim vremenskim rokovima. Posebni kriteriji predstavljaju podlogu za kvalitetno planiranje individualnog razvoja državnog službenika na planu stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Subjekt revizije je dostavio pregled seminara kojima su prisustvovali zaposlenici i prema istom u 2022. godini realizirano je 6 edukacija/seminara na kojima je učestvovalo 6 zaposlenika Ministarstva što iznosi 37% od ukupnog broja zaposlenika. Također smo uočili da su iste osobe pohađale edukacije/seminare u 2021. i 2022. godini.

Preporuka br. 3

Mišljenja smo da je u skladu s Uredbom o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe Kantona Sarajevo potrebno:

- utvrditi u postupku ocjenjivanja individualni plan razvoja svakog državnog službenika u skladu s preporukama neposredno nadređenog državnog službeniku sukladno članu 6 gore navedene Uredbe
- osigurati da se omogući što većem broju zaposlenika prisustvo edukacijama.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 3:

„Ne prihvata se iz razloga što se prijedlog edukacija navodi u obrascima za ocjenjivanje“.

Prihvata se načelno, ali prisustvo na edukacijama zavisi od potreba posla i radne aktivnosti svakog zaposlenog. Ministarstvo osigurava prisustvo edukacijama zaposlenim i nema smetnji u vezi toga, ali ima s podkapacitiranosti ljudskih resursa.!

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku i ocijenili da prezentirane činjenice nisu osporile uočeni propust što bi utjecalo na izmjenu/brisanje iznesene preporuke.

Na temelju uvida u pojedine obrasce iz prezentiranog uzorka mišljenja smo da je u obrascima za ocjenjivanje državnih službenika uputno preciznije definirati oblasti u kojima se preporučuje usavršavanje državnog službenika, kako bi se suštinski zadovoljila definicija individualnog plana razvoja svakog državnog službenika, a ne da se navode opći termini poput „Oblast kojim se regulira visoko obrazovanje“.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke
Važnost preporuka: 2

4.3 Kontrolni cilj 3: Osigurati da se isplate na ime naknada vrši u skladu sa važećim propisima i internim aktima

Prekovremeni rad

Državnom službeniku i namješteniku osnovna plaća uvećava se za prekovremeni rad 50%. Članom 2. (kantonalne) Uredbe o naknadama koje nemaju karakter plaće određeno je da se uvećanje plaće ostvaruju donošenjem rješenja u kome će biti precizno naznačeni vrsta poslova, broj sati provedenih na takvim poslovima i broj izvršilaca poslova.

Na temelju dostavljenih pregleda, u Ministarstvu je zaključno sa 30.11.2022. godine ostvareno 164 prekovremenih sati, za koje je prema knjigovodstvenoj evidenciji na analitičkoj kartici 611112 – naknade plaće za produženi rad po umanjenju doprinosa evidentirano 1.599,92 KM.

Pregledom dokumentacije utvrdili smo sljedeće:

- prekovremeni rad je obavljao samo namještenik (KV vozač) na temelju usmenog naloga Ministrice;
- za obavljanje prekovremenog rada namještenik je sačinio izvještaj - pregled prekovremenih sati s upisanim podacima o datumu i broju obavljenih prekovremenih sati. U izvještajima su povremeno upisivani nazivi odredišnih mjesta;
- subjekt revizije je dostavljao Stručnoj službi za zajedničke poslove KS naloge za izradu rješenja kojim se namješteniku odobravalo uvećanje plate potpisan od strane ministrice;
- ministrica je donosila rješenja kojim je utvrdila da se namješteniku za ostvarene prekovremene sate uvećava vrijednost osnovnog sata za 50%;
- **prekovremeni sati nisu uredno evidentirani u obrascu Prijava mjesečnih podataka za obračun plaća.**

Preporuka br. 4

Mišljenja smo da Prijavu mjesečnih podataka za obračun plaća treba sadržavati podatke iz Rješenja o utvrđivanju prekovremenih sati budući da ista predstavlja adekvatnu osnovu na temelju koje se vrši obračun i isplata plaće, naknada i pripadajućih doprinosa.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 4:

„Ne prihvata se komentar zato što je praksa u ministarstvu da se prekovremeni sati isplaćuju na osnovi rješenja (sva rješenja za prekovremene sate su dostavljena revizijskom timu uz napomenu da se prekovremeni sati isplaćuju samo namješteniku, zaposlenom na radnom mjestu vozača.“

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku.

Imajući u vidu da je Stručna služba za zajedničke poslove Kantona Sarajevo nadležna za izradu rješenja o uvećanju osnovne plaće za obavljanje poslova drugog radnog mjesta za sva ministarstva Kantona Sarajevo, da ista sačinjava rješenja po nalogu rukovodioca ministarstva kao i da od dana prijema naloga za izradu rješenja do dana izrade protekne izvjesno vrijeme, radi čega je otežana blagovremena dostava prijave mjesečnih podataka za obračun plaća sa svim potrebnim podacima u Ministarstvo financija Kantona Sarajevo suglasni smo da se preporuka br. 4 dana u Nacrtu revizijskog izvještaja briše.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke

Važnost preporuka: 2

Obavljanje poslova drugog radnog mjesta

Za obavljanje poslova drugog radnog mjesta u Ministarstvu, u skladu sa članom 57. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo donosi rješenja o uvećanju osnovne plaće državnom službeniku i namješteniku, jer je pored poslova svog radnog mjesta obavljao i poslove drugog radnog mjesta u određenom periodu. Za obavljanje poslova drugog radnog mjesta Ministar zaposleniku daje ovlaštenje.

Prema dostavljenoj dokumentaciji, zaključno sa 31.10.2022. godine na ime obavljanja poslova drugog radnog mjesta, evidentirani su izdaci u iznosu od 11.915,79 KM.

Uvidom u uzorak rješenja o uvećanju osnovne plaće iz jula 2022. godine uočili smo da je sekretarka pored poslova svoga radnog mjesta privremeno obavljala i poslove pomoćnika ministra za mlade, pomoćnica ministra za nauku je obavljala poslove stručnog savjetnika za nadzor, pomoćnica ministra za visoko obrazovanje je privremeno obavljala poslove stručnog savjetnika za kvalitetu, akreditaciju i licenciranje visokoškolskih ustanova.

U istom periodu je na temelju rješenja o ovlaštenju stručna savjetnica za drugostupanjsko upravno rješavanje pored poslova svoga radnog mjesta obavljala i poslove stručne savjetnice za pitanja mladih, pomoćnik ministra za financijsko-računovodstvene poslove je pored poslova svoga radnog mjesta obavljao i poslove stručnog savjetnika za planiranje i izvršenje budžeta.

U svim predloženim rješenjima o uvećanju osnovne plaće po osnovi obavljanja poslova drugog radnog mjesta (maj, juli i septembar 2022. godine) utvrđeno je uvećanje osnovne plaće za 20%.

Subjekt revizije nije predočio za državne službenike drugog nivoa (stručni savjetnici, viši stručni savjetnik...) prijedlog neposrednog rukovodioca (pomoćnika ministra) o uvećanju osnovne plaće za obavljene poslove drugog radnog mjesta.

Preporuka br. 5 – Po ovom izvještaju postaje preporuka br. 4

Mišljenja smo da je sukladno članu 57. stav 3. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo potrebno da neposredni rukovodilac u pisanoj formi iznese prijedlog rukovodiocu organa državne službe o uvećanju osnovne plaće podređenom državnom službeniku/namješteniku na ime obavljenih poslova drugog radnog mjesta.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 5:

„Ne prihvaća se komentar jer se isto provodi u praksi, sačinjavanjem naloga kojem je prethodilo rješenje o obavljanju poslova drugog radnog mjesta. Također za pomoćnike i sekretarku, ministrica je nadređena zbog čega nije ni ekonomično da rukovodilac sam sebi podnosi prijedlog.“

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku i ocijenili da prezentirane činjenice nisu osporile uočeni propust što bi utjecalo na izmjenu/brisanje iznesene preporuke.

Preporuka je usmjerena na prijedloge za uvećanje osnovne plaće državnom službeniku/namješteniku, a ne pomoćniku ministrici i sekretarki.

Član 57 Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo je utvrdio potrebu prijedloga neposrednog rukovodioca za uvećanje osnovne plaće državnog službenika i namještenika, dok je član 58. propisao da isti obavlja poslove i radne zadatke po pisanom nalogu rukovodioca organa državne službe.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke
Važnost preporuka: 2

Godišnji odmor

Na bazi dostavljene dokumentacije, utvrdili smo da je Ministarstvo pojedinačna rješenja za godišnji odmor za 2022. godinu za svoje zaposlenike donijelo u junu 2022. godine. U rješenjima je utvrđen ukupan broj dana godišnjeg odmora, korištenje godišnjeg odmora u dva dijela, određen je broj dana i period korištenja prvog dijela godišnjeg odmora, te da će se drugi dio godišnjeg odmora koristiti po dogovoru. U obrazloženju rješenja navedeni su sljedeći kriteriji na osnovu kojih je utvrđen broj dana godišnjeg odmora: zakonski minimum, složenost poslova, radni staž, ocjena (rezultati) rada, socijalni i zdravstveni uslovi, učešće u oružanim snagama i uslovi rada i priroda posla. Zaposlenicima je korištenje prvog dijela godišnjeg odmora utvrđeno u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, kako je i propisano članom 50. Zakona o radu. Navedenim rješenjima definirano je da će drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik koristiti po dogovoru.

Uvidom u dokumentaciju koju smo koristili kao uzorak, utvrdili smo da pojedini zaposlenici godišnji odmor za 2022. godinu nisu koristili u periodu i prema broju dana kako im je utvrđeno rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.

Skrećemo pažnju na članove 51. i 52. Zakona o radu kojima je propisano da se radnik ne može odreći prava na godišnji odmor, te da se radniku ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju člana 52. stava 4. ovog zakona.

Privremeni prekid korištenja godišnjeg odmora uređen je članom 21. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo kojim je definirano da se korištenje godišnjeg odmora može privremeno prekinuti na zahtjev rukovodioca organa državne službe u slučaju kada je to neophodno radi izvršenja neodložnih službenih poslova. U ovom slučaju državni službenici i namještenici imaju pravo na nadoknadu stvarnih troškova nastalih prekidom korištenja godišnjeg odmora čija se visina dokazuje sa odgovarajućim dokazima. Nakon prestanka okolnosti koje su dovele do prekida korištenja godišnjeg odmora državni službenik i namještenik nastavlja korištenje prekinutog godišnjeg odmora, ali može tražiti da mu se omogući da preostali dio godišnjeg odmora koristi u drugom periodu, o čemu rukovodilac organa državne službe donosi rješenje.

Preporuka br. 6 – Po ovom izvještaju postaje preporuka br. 5

Uvažavajući članove 51. i 52. Zakona o radu, mišljenja smo da je godišnji odmor potrebno koristiti u skladu s rješenjem na osnovi kojeg je rukovodilac utvrdio pravo na godišnji odmor za svakog zaposlenika.

Izjašnjenje subjekta revizije na preporuku br. 6:

„Prihvaća se djelimično jer državni službenici zavisno od potreba posla samovoljno prekinu korištenje godišnjeg odmora, zbog čega dolazi do odstupanja (ali primarno na zannje!)

Replika Jedinice za internu reviziju na komentar subjekta revizije:

S dužnom pažnjom smo razmotrili komentar subjekta revizije na dostavljenu preporuku i ocijenili da prezentirane činjenice nisu osporile uočeni propust što bi utjecalo na izmjenu/brisanje iznesene preporuke.

Stručno revizorsko mišljenje: Zadovoljavajuće uz manje značajne nedostatke
Važnost preporuke: 2

4.4. Kontrolni cilj 4: Osigurati da su radni odnosi u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo uspostavljeni na način da se poštuju zakonski propisi i interni akti te uvažavaju definirani principi i pravila dobrog ponašanja uposlenih i odredbe disciplinske odgovornosti.

Prema izjavama zaposlenih, u Ministarstvu se održavaju radni sastanci na kojima je uposlenicima omogućeno da iznose problematiku vezanu za rad i radne odnose.

U Ministarstvu se redovno održavaju stručni kolegiji, koje saziva Ministrica.

Sprečavanje sukoba interesa i sprečavanje zloupotrebe položaja definisano je Etičkim kodeksom za državne službenike u Federaciji Bosne i Hercegovine. Član 22. ovog kodeksa definirao je da su svi zaposleni u organu državne službe dužni potpisati izjavu da su upoznati sa sadržajem ovog etičkog kodeksa. Izjava o upoznavanju sadržaja ovog etičkog kodeksa je sastavni dio personalnog dosijea zaposlenih u organima državne službe.

Zaposleni takođe navode da u Ministarstvu nije bilo evidentiranih slučajeva nepoštivanja odredaba Etičkog kodeksa od strane zaposlenih i pritužba na nepoštivanje Etičkog kodeksa od strane građana, kao

ni povrede službene dužnosti od strane zaposlenih, te stoga nije bilo potrebe za pokretanjem disciplinskih postupaka i izricanjem disciplinskih mjera.

Ministarstvo je u skladu sa članom 35. Zakona o prevenciji i suzbijanju korupcije u Kantonu Sarajevo 20.10.2022. godine donijelo Pravilnik za prevenciju i sprječavanje korupcije i internom prijavljivanju korupcije te zaštititi lica koje prijavi korupciju u Ministarstvu broj: 27-01/2-02-42536/22. Subjekt revizije je predočilo izjave zaposlenih koji potvrđuju da su upoznati s odredbama gore navedenog pravilnika, a što je u skladu s odredbom 31. ovog pravilnika i iste se čuvaju u njihovim personalnim dosjeima.

Ministarstvo je 13.10.2022. godine donijelo Rješenje o imenovanju ovlaštenog lica za prijem i postupanje po prijavama korupcije.

5. ZAKLJUČAK

Interni revizori obavili su reviziju uspostavljenih internih kontrola procesa: Upravljanje ljudskim resursima u Ministarstvu za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo.

Na osnovu naših nalaza dajemo stručno revizorsko mišljenje o funkcioniranju sistema za revidirani proces: **ZADOVOLJAVAJUĆE UZ MANJE ZNAČAJNE NEDOSTATKE**, što podrazumijeva da je organizacija uspostavila sistem internih kontrola, međutim revizori su tokom obavljanja revizije uočili određene segmente koje je potrebno poboljšati.

6. DODACI

6.1. Plan aktivnosti (OB-7)

Rukovodilac
Jedinice za internu reviziju
Edna Bojić

Tim za reviziju:
Adis Ćesić, vođa tima
Begzada Morić, član tima
Mirela Spaho, član tima

Broj: 08-07-45-46010-5/22
Oznaka iz godišnjeg plana: 10/2022
Datum: 31.1.2023. godine

Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo

Jedinica za internu reviziju

OBRAZAC OB-7

PRILOG 1.

PLAN AKTIVNOTI/PREGLED PREPORUKA
Ministarstvo za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo
Izvještaj interne revizije broj: 08-07-45-46010/22
Broj iz Godišnjeg plana: 10/2022
„Upravljanje ljudskim resursima“

Broj Preporuke	Preporuka	Prioritet	Komentari rukovodstva	Dogovorena mjera DA/NE	Odgovorna osoba	Rok
1.	Rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno evidentirati u registar zaposlenih u javnom sektoru Kantona Sarajevo. Rješenja o postavljenju državnih službenika potrebno dostavljati Agenciji za državnu službu FBiH na način kako je to propisano članom 39 Zakona o državnoj službi u KS.	2	*Ne prihvata se! Rješenja za registar zaposlenih u javnom sektoru koji vodi Ured za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom KS, dostavlja po službenoj dužnosti Služba za zajedničke poslove Kantona Sarajevo *Ne prihvata se! Rješenja se dostavljaju ADS F BiH, u skladu sa zakonom. Pojedinačan slučaj u			

			kome greškom (koja je naknadno ispravljena) nije dostavljeno rješenje je izuzetak. Državna službenica je bila na dugotrajnom bolovanju, a i ona je obavezna potpisati obrasce, zbog čega je došlo do neblagovremenog dostavljanja ADS F BiH. Izuzetak ne čini pravilo!
--	--	--	--

2.	- U postupku ocjenjivanja državnih službenika, u obrascima za ocjenjivanje, osigurati potpise državnog službenika koji se ocjenjuje, kao dokaz upoznatosti s radnim ciljevima koje treba ostvariti do kraja utvrđenog vremenskog razdoblja za koje se ciljevi postavljaju. - Radne ciljeve postavljati blagovremeno uvažavajući odredbe člana 8. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika. - Osigurati da su ocjene „izuzetno uspješan“, posebno obrazložene i potkrijepljene činjenicama i dokazima, kako je propisano članom 11. Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika u Obrascu za ocjenjivanje, a koji služi kao osnova za donošenje rješenja o ocjenjivanju rada državnih službenika. - U procesu ocjenjivanja državnih službenika, sačiniti sve obrasce koji su propisani Pravilnikom o ocjenjivanju državnih službenika.	2	* ne prihvata se! Ne postoje dokazi koji dokazuju da se radni ciljevi ne postavljaju blagovremeno i nije jasno na osnovu čega je revizorski tim izveo takav zaključak *prihvata se djelimično! Ocjene su obrazložene i potkrijepljene u obrazloženju rješenja *Ne prihvata se jer se proces ocjenjivanja odvija na propisanim obrascima.	*pomoćnici ministrice, sekretarka	Prilikom sljedeće ocjene (januar 2023.)
----	---	---	---	-----------------------------------	---

3.	U skladu s Uredbom o obaveznom stručnom usavršavanju i osposobljavanju državnih službenika u organima državne službe Kantona Sarajeva potrebno je: ▪ utvrditi u postupku ocjenjivanja individualni plan razvoja svakog državnog službenika u skladu s preporukama neposredno nadređenog državnog službeniku sukladno članu 6 gore navedene Uredbe. ▪ osigurati da se omogućí što većem broju zaposlenika prisustvo edukacijama.	2	*ne prihvata se komentar iz razloga što se prijedlog edukacija navodi u obrascima za ocjenjivanje *Prihvata se načelno, ali prisustvo na edukacijama zavisi od potreba posla i radne aktivnosti svakog zaposlenog. Ministarstvo osigurava prisustvo edukacijama zaposlenim i nema smetnji u vezi toga, ali ima sa podkapacitiranosti ljudskih resursa	*pomoćnici ministrica, sekretarka	kontinuirano
----	---	---	---	-----------------------------------	--------------

5.	Sukladno članu 57 stav 3 Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima državne službe Kantona Sarajevo potrebno je da neposredni rukovodilac u pisanoj formi iznese prijedlog rukovodiocu organa državne službe o uvećanju osnovne plaće određenom državnom službeniku/namješteniku na ime obavljenih poslova drugog radnog mjesta.,	2	*ne prihvata se komentar jer se isto provodi u praksi, sačinjavanjem naloga kojem je prethodilo rješenje o obavljanju poslova drugog radnog mjesta. Također, za pomoćnike i sekretarku, ministrica je nadređena, zbog čega nije ni ekonomično niti efikasno da rukovodilac sam sebi podnosi prijedlog		
----	---	---	--	--	--

6.	Uvažavajući članove 51. i 52. Zakona o radu, potrebno je da se godišnji odmor koristi u skladu s rješenjem na osnovi kojeg je rukovodilac utvrdio pravo na godišnji odmor za svakog zaposlenika.		*Prihvata se djelimično jer državni službenici zavisno od potreba posla samovoljno prekinu korištenje godišnjeg odmora, zbog čega dolazi do odstupanja (ali primamo na znanje!)	2		Pomoćnici ministrica, sekretarka	kontinuirano
----	--	--	---	---	--	----------------------------------	--------------

Interna revizija je dužna popuniti kolone „broj preporuke“, „prioritet“, a ostale kolone popunjava subjekt revizije.

broj: 27-01/2-04-48111/22
 Sarajevo; 30.01.2023.

