

RAZVOJ PRAVNO-NORMATIVNE REGULATIVE ZA OCENJIVANJE VOJNIH LICA U VOSCI SRBIJE I KOMPARATIVNA ANALIZA PRAVILNIKA O OCENJIVANJU VOJNIH LICA STRANIH ORUŽANIH SNAGA

Vladimir T. Katančević

Ministarstvo odbrane Republike Srbije, Kabinet ministra odbrane

Ranko Lojić

Univerzitet odbrane u Beogradu, Vojna akademija

Šerif Bajrami

Vojska Srbije, Kopnena vojska, Rečna flotila

Proces ocenjivanja učinka profesionalnih vojnih lica u jednoj tako velikoj organizaciji kakva je Vojska treba da stvori pretpostavke za maksimalno motivisanje i angažovanje u obavljanju zadataka, kao i za uspešno vođenje kadra u službi. Konstantni razvoj u oblasti ljudskih resursa, zaštita ljudskih prava i rezultati najnovijih naučnih istraživanja nameću potrebu za stalnom dogradnjom i unapređenjem sistema ocenjivanja učinka profesionalnih vojnih lica, radi obezbeđenja njegove objektivnosti i pravednosti. Precizno i jasno definisanje parametara i kriterijuma za ocenjivanje učinka profesionalnih vojnih lica i otklanjanje svake subjektivnosti prilikom procesa ocenjivanja učinka predstavljaju polaznu pretpostavku za vođenje kadra u službi u skladu sa iskazanim kvalitetima i sposobnostima i stvaranje uslova da do najviših dužnosti u Vojsci dođu najспособniji.

U članku je izvršena komparativna analiza pravilnika o ocenjivanju vojnih lica koji su važili u periodu od 1979. godine do danas, u Jugoslovenskoj narodnoj armiji, Vojsci Jugoslavije, Vojsci Srbije i Crne Gore i Vojsci Srbije, kao i komparativna analiza dokumenata koji regulišu ocenjivanje vojnih lica u oružanim snagama u regionu.

Ključne reči: *učinak, ocenjivanje učinka, pravno-normativna regulativa, parametri i kriterijumi za ocenjivanje, ocenjivanje profesionalnih vojnih lica*

Uvod

Menadžment je tokom svog razvoja prolazio kroz faze koje su u prvi plan izbacile proces upravljanja i rada sa ljudima, kao jednog od najnepredvidljivijih, najpromenljivijih i najvažnijih podsistema upravljanja organizacijom. Upravljanje ljudskim resursima uključuje procese u organizaciji koji imaju za cilj da identifikuju mere i procene, podstaknu,

unaprede i eventualno nagrade ili kazne i degradiraju njene članove. Standardi koje treba da zadovolje članovi organizacije kreirani su kako bi oni znali šta se od njih očekuje i kako bi njihova stručnost i zalaganje bili usmereni na ostvarivanje kolektivnog cilja. Proces kojim se, na osnovu unapred određenih metoda, upoređuje učinak člana organizacije sa postavljenim standardima radnog mesta na kojem je postavljen, naziva se ocenom učinka. Tim procesom vrši se identifikacija izuzetnog zalaganja članova organizacije, radi njihove adekvatne motivacije i nagrađivanja. U odnosu na tip organizacije, standardi radnog mesta mogu biti različitog karaktera i odnositi se pojedinačno na kvalitet i kvantitet rada, dužinu intervala potrebnog za realizaciju radnog ciklusa ili na sve te parametre zajedno.

Oblast ocenjivanja učinka profesionalnih vojnih lica je na prvi pogled regulisana dosta jednostavnim pravno-normativnom regulativom, ali je radi njenog preciznog i sveobuhvatnog regulisanja potrebno sprovesti niz naučnih istraživanja unutar sistema odbrane Republike Srbije i iskoristiti pozitivna, ali i negativna iskustava oružanih snaga stranih država.

Ocena učinka članova organizacije kao aktivnosti upravljanja ljudskim resursima

Organizacioni sistemi se, naročito nakon industrijske revolucije, sve više zasnivaju na potencijalima i sposobnostima njihovih članova. „Svaka organizacija, pa i ona upravna, biće onoliko uspešna, koliko su kvalitetni i uspešni njeni kadrovi.”¹ Potreba za ocenjivanjem radne uspešnosti – učinka članova organizacije, radi unapređenja funkcionisanja, kao neformalna aktivnost nastala je kad i organizacija. Ocenjivanje učinka počelo je da dobija svoj formalni oblik u Kini oko 200. godine p.n.e, kada se ocenjivanje službenika i oficira realizovalo kroz mentalne i moralne procene, kao i ocenu fizičke spremne.² U srednjem veku evropske gilde koristile su procene za sertifikaciju zanatlija kao majstora, dok su univerziteti u početnoj fazi svog postojanja koristili ispite da procenjuju znanja studenata u oblasti teologije i opšteg znanja.³ Najraniji zapisi o korišćenju ocene učinka zaposlenih u industrijskom dobu potiču iz Škotske, sa početka 19. veka. Na kraju svakog radnog dana škotski radnici u fabrikama pamuka ocenjivani su po svom učinku, a rezultati su objavljivani iznad svake radne stanice, kako bi ih videli svi zaposleni.⁴

Učinak predstavlja doprinos članova organizacije u ostvarivanju kolektivnog cilja, zasnovan na ponašanju, ličnim karakteristikama i rezultatima rada, neophodnim za realizaciju aktivnosti vezanih za konkretno radno mesto, u ograničenom periodu. On se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenih prema radnim obavezama. Ocena učinka članova organizacije predstavlja proces utvrđivanja stepena individualnih doprinosa u ostvarenju organizacionih ciljeva u određenom periodu. Na osnovu rezultata dobijenih ovim procesom mogu se vrednovati individualni doprinosi članova organizacije, dati povratne informacije o učinku radi motivisanja i stvarati uslovi za

¹ Miglič, G.: Pronalaženje i izbor kadrova za državnu upravu, Grafolik, Beograd, 2007, str. 5.

² Rubin, E.: Appraising Performance Appraisal Systems in the Federal Government: A Literature Review, Preliminary Findings, and Prospects for Future Research, Syracuse University, Albany, 2011, str. 3.

³ Ibid, str. 4.

⁴ Idem.

donošenje odluka za poboljšanje efikasnosti na nivou organizacije. Posmatran na stratejskom nivou, ovaj proces predstavlja „kontrolni mehanizam koji ne samo što obezbeđuje povratnu informaciju pojedincima, nego i omogućava organizaciji da stvori sliku o tome kako stvari napreduju“⁵ i utvrdi stepen efektivnosti i efikasnosti prilikom ostvarivanja organizacionih ciljeva, radi pravovremenog preduzimanja korektivnih mera za podizanje stepena sposobnosti organizacije.

Ocenjivanje učinka može biti neformalno (komentarisanje izvršenja zadataka potčinjenih, usmene pohvale...) i formalno (vrednovanje izvršenja zadataka članova organizacije najčešće na godišnjem nivou, korišćenjem zvaničnih metoda i formi za ocenjivanje).⁶ U zavisnosti od pravno-normativne regulative koju je usvojila organizacija, ocenjivanje učinka može imati uticaj na napredovanje, položaj, obrazovanje i profesionalni razvoj članova organizacije, kao i na visinu zarade, što ovaj proces čini odgovornom i složenom aktivnošću, često podložnom subjektivizmu. Precizno definisanje predmeta, procesa i metoda ocenjivanja, kao i kontinuirani razvoj sistema ocenjivanja učinka izuzetno su važne aktivnosti, kojima se stvara okvir za izgradnju potrebnog nivoa objektivnosti i transparentnosti. Jedino kroz taj već uspostavljeni okvir ocenjivači mogu koristiti instrumente za pravedno i objektivno ocenjivanje članova organizacije, imajući ipak u vidu da je to „promišljanje koje ne može da se svede na jednostavnu formulu, bitno je posmatrati svaki slučaj zasebno.“⁷ Iako se formalno ocenjivanje učinka članova organizacije realizuje periodično, najčešće jednom godišnje, to je kontinuiran proces koji zahteva svakodnevnu posvećenost i pažnju člana organizacije nadležnog za ocenjivanje, tokom perioda za koji se daje ocena.

Na osnovu svega iznetog, ocenjivanje učinka članova organizacije može se definisati kao „proces organizovanog i kontinuiranog praćenja, vrednovanja, usmeravanja i prilagođavanja rezultata rada i radnog ponašanja zaposlenih, radi ostvarivanja organizacionih ciljeva.“⁸ Predmet ocenjivanja učinka članova organizacije mogu biti različiti parametri, u zavisnosti od prirode posmatrane organizacije i njenih ciljeva. Međutim, u literaturi se najčešće spominju kvalitet, kvantitet, poštovanje vremenskih rokova, troškovna efikasnost, potreba za nadzorom i interpersonalni uticaj.⁹

Postavljanje profesionalnih vojnih lica na radna mesta, odnosno dužnosti na koje svojim kvalitetima, sposobnostima i sklonostima mogu najviše da doprinesu izvršavanju individualno poverenih zadataka i timskoj realizaciji projektovanih ciljeva vojne organizacije, jeste najvažniji zadatak upravljanja ljudskim resursima. Jedan od procesa kojim se obezbeđuje izvršavanje ovog zadatka i stvaraju uslovi za objektivno vođenje kadra u službi svakako je ocenjivanje učinka profesionalnih vojnih lica. Uticaj službene ocene na njihov razvojni put i vođenje kadra u službi čini ionako složen i odgovoran proces ocenjivanja učinka još kompleksnijim. Visina službene ocene ne daje samo odgovor na pitanje da li profesionalno vojno lice koje se ocenjuje uspešno obavlja svoju dužnost, već bi trebalo

⁵ Orlić, R.: Kadrovski menadžment, Zoran Damjanović i sinovi, Beograd, 2005, str. 275.

⁶ Kostadinović, G. et al: Ocenjivanje performansi zaposlenih, Anali međunarodne konferencije mladih lidera, broj 1/2010, str. 496.

⁷ Roll, H.-A.: Dodatak priručniku Ocenjivanje državnih službenika, IPM Copy, Beograd, 2009, str. 1.

⁸ Lojić, R., Kulić, Ž.: Menadžment ljudskih resursa, Vojnoizdavački zavod, Beograd, 2009, str. 209.

⁹ Kostadinović, G. et al: Ocenjivanje performansi zaposlenih, Anali međunarodne konferencije mladih lidera, broj 1/2010, str. 497.

da sugeriše pretpostavljenim starešinama da li ta osoba može da obavlja dužnost višeg nivoa. To nameće potrebu da se sistem ocenjivanja učinka profesionalnih vojnih lica kreira tako da se ocena formira na odgovarajućim pokazateljima – parametrima, radi stvaranja pretpostavki za vođenje kadra u skladu sa osobinama, znanjem i sposobnostima koje poseduju, zahtevima dužnosti koje obavljaju i na koje mogu biti postavljeni u budućnosti.

Razvoj pravno-normativne regulative za ocenjivanje vojnih lica u Vojsci Srbije

U periodu od 1979. godine do danas u Jugoslovenskoj narodnoj armiji, Vojsci Jugoslavije, Vojsci Srbije i Crne Gore i Vojsci Srbije, na snazi su bili: Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica (1979), Uredba o ocenjivanju vojnih lica (1994), Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica (2010) i Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica (2016). Uprkos društveno-političkim promenama, zbivanjima na prostoru bivše SFRJ i sprovedenim reformama oružanih snaga, periodi između donošenja navedenih pravno-normativnih akata bili su i do 15 godina, što govori da oblasti ocenjivanja učinka vojnih lica u tom periodu nije poklanjana potrebna pažnja.

Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica

U periodu od 1979. do 1994. godine osnovu sistema ocenjivanja vojnih lica činili su Zakon o službi u oružanim snagama¹⁰ i Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica.¹¹ Pravilnik je objavljen u „Službenom vojnom listu” (u daljem tekstu SVL), broj 22/79 i „rezultat je analize sistema ocenjivanja u oružanim snagama drugih zemalja, uz uvažavanje svih specifičnosti koje su, prema tadašnjem ubeđenju, proizilazile iz društveno političkog sistema i karaktera vojne organizacije u JNA.”¹² Pravilnik je doneo savezni sekretar za narodnu odbranu – ministar odbrane i dopunjavao je u dva navrata, 1985. i 1991. godine. Njime je regulisano ocenjivanje vojnika po ugovoru i izvršene su izmene u delu koji se tiče pozivanja na pojedine članove Zakona o službi u oružanim snagama (SVL, 16/85). Uvedene su i izmene kriterijuma po kojima se vrši ocenjivanje vojnih lica, u skladu sa promenom društveno-političke situacije koja je karakterisala SFRJ devedesetih godina ovog veka, a odnose se na kriterijume kojima se ocenjuje političko delovanje (SVL 82/91).

Redovno ocenjivanje vojnih lica realizovalo se prvi put posle jedne godine provedene u aktivnoj vojnoj službi, zatim na svake tri godine do navršenih deset godina i na svake četiri godine posle navršenih deset godina aktivne vojne službe. Vanredno ocenjivanje vojnih lica realizovalo se pod uslovom da je od davanja poslednje službene ocene prošlo više od jedne godine, a u slučaju smenjivanja sa dužnosti, premeštaja, upućivanja na

¹⁰ Zakon o službi u oružanim snagama, Službeni list SFRJ, 07/85, 26/85, 20/89, 40/89, Službeni list SRJ, broj 26/90, 31/93, 50/93.

¹¹ Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica, Službeni vojni list, broj 22/79, 16/85 i 4/91.

¹² Nadoveza, B.: Ocenjivanje i rangiranje starešina, Vojno delo 1/01, Beograd, 2001, str. 130.

školoavanje ili kada službena ocena ne odgovara radu i rezultatima koje vojno lice postiže u službi. Starešini koji je nadležan za davanje ocene data je mogućnost da vanredno oceni vojno lice, uz subjektivnu procenu da njegov rad i rezultati ne odgovaraju službenoj oceni. Vojno lice moglo je biti ocenjeno nepovoljnom ocenom ako se utvrdi da je stanje vojne jedinice kojom komanduje i rukovodi nezadovoljavajuće, odnosno da su rezultati rada na poslovima koje vrši slabi zbog njegovog ne zalaganja, nemarnog ili neodgovornog odnosa prema službi; ako je u periodu za koji se daje ocena pravosnažno osuđeno zbog krivičnog dela ili disciplinskog prestupa učinjenog zbog nečasnih pobuda i ako u periodu za koji se daje ocena ispolji slabe moralne i političke kvalitete. Termin „nečasne pobude“ često je stvarao zabunu prilikom praktične primene ove odredbe Pravidnika, jer se nijedno krivično delo ili disciplinski prestup ne može smatrati časnim, ali je stvorena mogućnost da se, subjektivnom procenom, izbegne obavezno ocenjivanje osuđenog ili kažnjenog vojnog lica nepovoljnom ocenom.

Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica poverena je starešini na položaju komandanta bataljona, uz mišljenje komandira čete, koje je činilo sastavni deo službene ocene. Saopštenju službenu ocenu nadležni starešina je čuvao do isteka roka za podnošenje žalbe, a zatim ju je, u roku od pet dana, dostavljao neposredno pretpostavljenom starešini. Neposredno viši pretpostavljeni starešina imao je pravo da u roku od 60 dana izmeni ocenu koju je dao nadležni starešina, ukoliko nađe da ocena nije data u skladu sa merilima, čime je direktno regulisana obaveza da vrši reviziju ocena svih pripadnika jedinice – ustanove kojom komanduje.

Službena ocena sastojala se od brojčane i opisne ocene. Njen sadržaj je činilo 26 kriterijuma, razvrstanih u tri grupe: (1) opšta i vojnostručna osposobljenost za obavljanje dužnosti – rezultati rada (poznavanje posla, vojnostručna osposobljenost, zalaganje u radu, kvalitet rada, sposobnost za komandovanje ili rukovođenje, smisao za saradnju, odnos prema pravima u dužnostima potčinjenih, ponašanje, ugled i autoritet, lično vojnostručno usavršavanje, samostalnost u radu, ocena sa provere fizičke sposobnosti, fizička sposobnost za obavljanje sadašnje dužnosti); (2) posebni radni kvaliteti (sposobnost govornog izražavanja, sposobnost pismenog izražavanja, štapska kultura, nastavnička sposobnost i sposobnost vaspitnog delovanja), i (3) moralno-politički kvaliteti (marksističko i društveno-političko znanje, politička aktivnost u jedinici – ustanovi, politička aktivnost u društveno-političkim zajednicama, međuljudski odnosi, kritičnost i samokritičnost, odnos prema društvenoj imovini i opšta i politička budnost).¹³ Izmenom Pravidnika iz 1991. godine iz treće grupe su izbačeni kriterijumi: marksističko i društveno-političko znanje, politička aktivnost u jedinici – ustanovi i politička aktivnost u društveno-političkim zajednicama.

Službena ocena dobijana je kao prosečna ocena navedenih kriterijuma. Vojno lice moglo se oceniti nepovoljnom ocenom („nepovoljna ocena“) ili povoljnom ocenom koja je imala četiri stepena: „zadovoljava“ (2,00–2,99), „dobar“ (3,00–3,99), „ističe se“ (4,00–4,70) i „naročito se ističe“ (4,71–5,00). Članom 18. ovog pravilnika regulisana je mogućnost umanjavanja prosečne ocene za jedan stepen, ukoliko je po najmanje dva kriterijuma ocena za dva stepena manja od prosečne, konkretno za kriterijume: vojnostručna osposobljenost, zalaganje u radu, ugled i autoritet, lično vojnostručno usavršavanje, politička aktivnosti u jedinici – ustanovi, međuljudski odnosi ili opšta i politička budnost.

¹³ Pravidnik o ocenjivanju vojnih lica, Službeni vojni list, broj 22/79, 16/85 i 4/91.

Ocena je morala biti saopštena najkasnije 30 dana od dana kada je potpisao nadležni starešina, a vojno lice koje se ocenjuje moglo je izjaviti prigovor na ocenu u roku od 15 dana od dana kada mu je ocena saopštena i dati je pretpostavljenom starešini. Pretpostavljeni starešina bio je dužan da u roku od pet dana dostavi žalbu i službenu ocenu neposredno pretpostavljenom starešini. Neposredno pretpostavljeni starešina davao je konačnu ocenu u periodu od 60 dana od dana saopštavanja žalbe, na šta je lice koje se ocenjuje imalo pravo žalbe. O ovoj žalbi protiv ocene drugopretpostavljenog starešine odlučivala je komisija koju obrazuje starešina neposredno viši od starešine koji je dao ocenu, ranga komandanta puka, ravnog ili višeg položaja.

Zbog velikog broja kriterijuma može se uočiti namera da se uspostavljenim sistemom ocenjivanja vojnih lica obezbedi sveobuhvatno vrednovanje svakog pojedinca. Međutim, kroz konkretnu primenu uočeno je da je „praktično nemoguće da se na osnovu istih elemenata ocenjuju svi pripadnici Vojske, pa je zato bila prihvaćena praksa da nadležni starešina ocenjuje potčinjene samo na osnovu elemenata za koje proceni da su značajni u konkretnom slučaju.”¹⁴ Pojedini kriterijumi imali su izrazito ideološki karakter u smislu obaveznog ispoljavanja moralno-političkog kvaliteta starešina, što je često odlučivalo o daljoj karijeri, nezavisno od sposobnosti vojnih lica i kvaliteta u obavljanju poverenih dužnosti. Drugopretpostavljeni starešina morao je biti upoznat sa svim službenim ocenama, dok je po prigovoru na službenu ocenu morao da postupa starešina ranga komandanta puka, ravnog ili višeg položaja, što je značilo da o oceni vojnog lica odlučuju starešine na tri nivoa komandovanja.

Iako podložna subjektivizmu, službena ocena imala je značajnu ulogu prilikom izrade liste kandidata, određivanja dužine nošenja činova ili izbora između jednakih kandidata, uz dodatnu činjenicu da je jedan od ključnih faktora za napredovanje činila utvrđena kadrovska kvota za unapređenje vojnih lica po osnovu republičke pripadnosti. Zbog toga su mnoga vojna lica, i pored ispoljenih stručnih kvaliteta, znanja, veština i visoke službene ocene, mogla biti uskraćena u razvoju karijere.

Uredba o ocenjivanju vojnih lica

Promena društveno-političkih okolnosti i potreba da se kompleksnost sistema kriterijuma ocenjivanja prevaziđe i objektivno ocene sposobnosti i kvaliteti starešina, usloвила je da Savezna vlada donese Uredbu o ocenjivanju vojnih lica, koja je objavljena u SVL, broj 14/94¹⁵. Izmenom Uredbe koja je objavljena u SVL, broj 8/96, regulisana je nadležnost za ocenjivanje vojnih lica koja su raspoređena u Savezno ministarstvo za odbranu. Takođe, uvedena je mogućnost da konačnu ocenu vojnog lica, po pravu nadzora, poništi starešina koji je pretpostavljen starešini koji je ocenu dao, odnosno starešini koji je rešavao prigovor na službenu ocenu.

Ocenjivanje vojnih lica realizovalo se prvi put posle jedne godine provedene u aktivnoj vojnoj službi, a zatim na svake četiri godine. Nije izvršena klasifikacija na redovno i vanredno ocenjivanje, već su članom 7. Uredbe definisane situacije u kojima se vojno lice ocenjuje. Ocenjivanje vojnih lica, koje se prethodnim pravilnikom smatralo vanrednim,

¹⁴ Nadoveza, B.: Ocenjivanje i rangiranje starešina, Vojno delo 1/01, Beograd, 2001, str. 131.

¹⁵ Uredba o ocenjivanju vojnih lica, Službeni vojni list, broj 14/94 i 8/96.

realizovalo se pod uslovom da je od davanja poslednje službene ocene prošlo više od šest meseci, a u slučaju predaje ili smenjivanja sa dužnosti, ukoliko službena ocena ne odgovara radu i rezultatima koje vojno lice postiže u službi, ukoliko je pravosnažnom odlukom nadležnog suda osuđen zbog krivičnog dela ili mu je za disciplinski prestup izrečena jedna od kazni iz člana 164. Zakona o Vojsci Jugoslavije,¹⁶ kao i danom isteka perioda od tri meseca od dana ocenjivanja nepovoljnom ocenom.

Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica ponovo je poverena starešini na položaju komandanta bataljona, njemu ravnomo starešini ili starešini na višem položaju, dok je za vojna lica raspoređena u Saveznom ministarstvu za odbranu prvoprepstavljeno starešina bio na položaju načelnika odeljenja, odnosno funkcioner organizacijske jedinice Saveznog ministarstva za odbranu u kojoj je to lice raspoređeno. Za razliku od prethodnog pravilnika, nije postojala obaveza da se službena ocena dostavlja drugoprepstavljeno starešini, osim ako je na službenu ocenu dat prigovor.

Ocena za vojno lice sastojala se od brojačane i opisne ocene. Sadržaj službene ocene činilo je 6 kriterijuma, razvrstanih u tri grupe: (1) vojnostručna osposobljenost i fizička osposobljenost za dužnost koju obavlja, (2) kvalitet rada, kvantitet rada i način izvršenja zadataka i (3) ponašanje, ugled, autoritet i međuljudski odnosi, kao jedan parametar.

Službena ocena dobijana je kao prosečna ocena navedenih kriterijuma. Vojno lice moglo se oceniti povoljnom ili nepovoljnom ocenom („nepovoljan”), a povoljne ocene imale su tri stepena: „dobar” (3,00–3,50), „ističe se” (3,51–4,50) i „naročito se ističe” (4,51–5,00).

Ocena je morala biti saopštena najkasnije osam dana od dana kada ju je potpisao nadležni starešina, a lice koje se ocenjuje moglo je izjaviti prigovor na ocenu u roku od 15 dana od dana kada mu je ocena saopštena i predati je prepstavljeno starešini. Prepstavljeno starešina bio je dužan da u roku od tri dana dostavi prigovor na službenu ocenu neposredno prepstavljeno starešini, čija je ocena konačna. O žalbi protiv ocene prvoprepstavljenog mogla je odlučiti komisija koju obrazuje starešina prepstavljeno starešini koji je dao ocenu, u roku od petnaest dana. Uvođenjem člana 18a. Uredbe 1996. godine, definisano je da konačnu ocenu može da poništi, po pravu nadzora, starešina prepstavljeno starešini koji je ocenu dao ili rešavao po prigovoru na ocenu u roku od jedne godine od kada je ocena postala konačna, a ako je pre isteka roka nastao uslov za davanje naredne ocene. Ovom odredbom zadržan je mehanizam kojim o oceni odlučuju starešine na tri nivoa komandovanja.

Iako je ovim sistemom ocenjivanja vojnih lica smanjen broj kriterijuma ocenjivanja na šest, njihov sadržaj nije preciziran, niti su definisani kriterijumi pomoću kojih bi se moglo proceniti u kojem obimu i koliko kvalitetno vojno lice ispunjava postavljene zadatke. Nije precizno definisano po kojim kriterijumima se može oceniti npr. vojnostručna osposobljenost, posebno kvantitet rada, jer je obim svakog posla bio određen sistematizacijom radnih mesta. Stoga „postojeća službena ocena ni po sadržaju, ni po egzaktnosti nije takva da se može smatrati instrumentom za konačna rangiranja starešina.”¹⁷

U skladu sa tada važećom normativno-pravnom regulativom, unapređenje starešina zavisilo je od toga da li ispunjavaju uslove propisane zakonom i po ovom pitanju visina službene ocene, ukoliko nije bila „nepovoljan”, nije imala veliki uticaj. Članovima 41. i 43.

¹⁶ Zakon o Vojsci Jugoslavije, Službeni list SRJ, 43/94, 44/99, 74/99, 03/2002, 07/2005, 44/2005.

¹⁷ Nadoveza, B.: Ocenjivanje i rangiranje starešina, Vojno delo 1/01, Beograd, 2001, str. 132.

Zakona o Vojsci Jugoslavije propisano je da profesionalni oficir, odnosno podoficir, radi unapređenja treba da ispunjava opšte uslove među kojima su uslovi da za poslednji period pre unapređenja ima povoljnu ocenu, s tim da za poslednje dve godine pre unapređenja nije bio ocenjen nepovoljnom ocenom i propisane godine koje treba provesti u odgovarajućem činu. Zbog toga visina službene ocene nije imala tako veliki uticaj na odlučivanje o unapređivanju, samim tim i na zalaganje i uspeh u službi.

Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica

Na osnovu iskustava ocenjivanja profesionalnih pripadnika stranih oružanih snaga i potrebe za preciznijim regulisanjem ove oblasti, Vlada Republike Srbije donela je Uredbu o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica, objavljenu u „Službenom glasniku Republike Srbije”, br. 87/2010. Ovom Uredbom ponovo je uvedena klasifikacija ocenjivanja na redovno i vanredno, s tim da se redovno ocenjivanje profesionalnih vojnih lica vršilo svake druge godine. Vanredno ocenjivanje profesionalnih vojnih lica realizovalo se ukoliko se predlaže smenjivanje sa dužnosti, danom isteka perioda od tri meseca od dana ocenjivanja ocenom „ne zadovoljava”, danom predaje dužnosti ako se premešta ili raspoređuje u drugu komandu, jedinicu i ustanovu MO i VS, ako se u komandi, jedinici i ustanovi VS i MO dogodi vanredni događaj, a utvrdi da on snosi odgovornost ili deo odgovornosti, ako je pravosnažnom odlukom nadležnog suda osuđen zbog krivičnog dela ili mu je za disciplinski prestup izrečena jedna od mera i kazni iz člana 152. Zakona o Vojsci Srbije i ako je ustanovljena zloupotreba alkohola ili drugih psihoaktivnih supstanci. Donet je član kojim se profesionalno vojno lice ne ocenjuje ako je na dužnosti provelo manje od godinu dana. Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica u Vojsci Srbije poverena je starešini na položaju komandira voda, dok je u Ministarstvu odbrane to neposredno pretpostavljeni starešina organizacione jedinice Ministarstva odbrane u kojoj je to lice raspoređeno.

Ocena za profesionalno vojno lice sastojala se od brojčane i opisne ocene. Merila za ocenjivanje profesionalnog vojnog lica do čina brigadnog generala činilo je osam kriterijuma: realizacija zadataka, kvalitet rada, profesionalna efikasnost, poštovanje standarda i normi, odgovornost, samostalnost, preduzimljivost i fizička sposobnost. Merilo za ocenjivanje oficira čina brigadnog generala i višeg čina je funkcionalna osposobljenost za dužnost koju obavlja. U Uredbi su sažeto navedeni elementi za ocenjivanje svakog kriterijuma, kao i za opisnu ocenu kada su u pitanju oficiri čina generala.

Službena ocena dobijala se kao prosečna ocena navedenih kriterijuma. Profesionalno vojno lice do čina brigadnog generala moglo se oceniti povoljnom ili nepovoljnom ocenom („ne zadovoljava”), a povoljne ocene imale su četiri stepena: „zadovoljava” (2,00–2,50), „dobar” (2,51–3,50), „ističe se” (3,51–4,50) i „naročito se ističe” (4,51–5,00). Za oficire čina brigadnog generala i višeg čina davale su se samo opisne ocene „potpuno funkcionalno osposobljen za dužnost koju obavlja” i „nepotpuno funkcionalno osposobljen za dužnost koju obavlja”.

Ocena je morala biti saopštena najkasnije osam dana od dana kada ju je potpisao nadležni starešina, a lice koje se ocenjuje moglo je podneti prigovor na ocenu u roku od osam dana od dana kada mu je ocena saopštena i dati je pretpostavljenom starešini. Pretpostavljeni starešina bio je dužan da u roku od tri dana dostavi prigovor sa službenom ocenom i svojim komentaram na prigovor neposredno pretpostavljenom starešini.

Radi razmatranja žalbe protiv ocene prvopretpostavljenog postojala je mogućnost formiranja komisije radi utvrđivanja činjenica neophodnih za donošenje odluke o prigovoru, koju je obrazovao starešina neposredno viši od starešine koji je dao ocenu. Nadležni starešina bio je dužan da 15 dana od dana podnošenja prigovora dâ konačnu ocenu koja se saopštava licu koje se ocenjuje, preko ocenjivača. Odluka po prigovoru nije se mogla doneti na štetu lica koje je podnelo prigovor, što je stvorilo mogućnosti da se profesionalno vojno lice lakše odluči na zaštitu svojih prava primenom ovog instrumenta.

Kako je to navedeno u članu 1. važeće Uredbe o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica¹⁸, Vlada Republike Srbije donela je ovu uredbu kako bi uredila ocenjivanje profesionalnih vojnih lica radi utvrđivanja uspeha u službi, odlučivanja o unapređenjima, podsticanja na stručno usavršavanje i veće zalaganje u službi. Uredbom je zadržana klasifikacija ocenjivanja na redovno i vanredno, kao i period redovnog ocenjivanja profesionalnih vojnih lica svake druge godine. Vanredno ocenjivanje profesionalnih vojnih lica realizuje se danom isteka perioda od tri meseca od dana ocenjivanja ocenom „nepovoljan“, ukoliko je više od dva meseca provelo na dužnosti ili na raspolaganju, danom predaje dužnosti; ako se premešta ili raspoređuje u drugu komandu, jedinicu i ustanovu Vojske Srbije, odnosno u Ministarstvo odbrane, drugi državni organ i pravno lice, ako je od davanja poslednje ocene prošlo najmanje godinu dana; ukoliko su rezultati rada na dužnosti koju vrši bitno umanjeni zbog nezalaganja i nemarnog odnosa prema službi. Uočljivo je da je u poređenju sa prethodnom uredbom broj slučajeva u kojima se vrši vanredno ocenjivanje smanjen i da se one odnose samo na rezultate u službi. Članom 13. Uredbe definisano je da se profesionalno vojno lice ne ocenjuje ako je na dužnosti provelo manje od godinu dana, kao i da se profesionalno vojno lice koje je oslobođeno obaveze provere fizičke sposobnosti ne ocenjuje po elementu „osposobljenost prema rezultatima fizičke provere“ kriterijuma „fizička sposobnost“. Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica u Vojsci Srbije poverena je starešini na položaju komandira čete, dok je u Ministarstvu odbrane to rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice Ministarstva odbrane.

Ocena za profesionalno vojno lice sastoji se od brojčane i opisne ocene. Kriterijumi za ocenjivanje profesionalnog vojnog lica do čina brigadnog generala podeljeni su u dve grupe, u zavisnosti od toga da li se lice koje se ocenjuje nalazi na rukovodećoj dužnosti ili ne. Za profesionalno vojno lice koje nije postavljeno na rukovodeću dužnost predviđeno je pet kriterijuma: profesionalna efikasnost, stabilnost, saradnja, profesionalni integritet, fizička sposobnost, dok su za ocenjivanje profesionalnih vojnih lica na rukovodećim dužnostima definisana dodatna dva kriterijuma: organizacione sposobnosti i rukovođenje. U Uredbi su ukratko objašnjeni svi kriterijumi. Vrednost kriterijuma dobija se kao prosečna vrednost njegovih elemenata (za profesionalno vojno lice koje nije na rukovodećoj dužnosti pet kriterijuma ima ukupno 33 elementa, dok su dva dodatna kriterijuma za lice koje se nalazi na rukovodećoj dužnosti definisana sa ukupno 20 elemenata, navedena u prilogima 4 i 5 ove Uredbe). Vidljiva je kompleksnost ovakvog sistema kriterijuma i elemenata, te se profesionalno vojno lice na rukovodećoj dužnosti mora proceniti kroz 53 elementa, radi dobijanja vrednosti za sve kriterijume. Merilo za ocenjivanje oficira čina brigadnog generala i višeg čina ostalo je isto kao u prethodnoj Uredbi i predstavlja funkcionalnu osposobljenost za dužnost koju obavlja.

¹⁸ Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 17/2016.

Službena ocena dobija se kao prosečna ocena navedenih kriterijuma. Profesionalno vojno lice do čina brigadnog generala moglo se oceniti povoljnom ili nepovoljnom ocenom („ne zadovoljava“), a povoljne ocene imale su četiri stepena: „zadovoljava“ (2,00–2,50), „dobar“ (2,51–3,50), „ističe se“ (3,51–4,50) i „naročito se ističe“ (4,51–5,00). Za oficire čina brigadnog generala i višeg čina daju se samo opisne ocene „potpuno funkcionalno osposobljen za dužnost koju obavlja“ i „nepotpuno funkcionalno osposobljen za dužnost koju obavlja“.

Imajući u vidu da je članom 10. Uredbe regulisano da ocena može biti dostupna samo profesionalnom vojnom licu koje se ocenjuje i ocenjivaču, nije precizirano da sa ocenom moraju biti upoznata i lica koja odlučuju po prigovoru na ocenu (koji neformalno mogu biti okarakterisani kao ocenjivači), kao i licima koja rade u organizacionim jedinicama za kadrove Ministarstva odbrane i Vojske Srbije. Članom 26. Uredbe predviđeno je da ako je jedna ili više ocena „ne zadovoljava“ – zaključak bročane ocene je „ne zadovoljava“, ali nije precizirano da li se misli na kriterijum ili element kriterijuma. Ako se „ocena“ odnosi na pojedinačni kriterijum, imajući u vidu da on predstavlja prosečnu vrednost elemenata, onda je, na primer, moguće da profesionalno vojno lice koje ne prođe fizičku proveru ima prosečnu ocenu elemenata po kriterijumu „fizička sposobnost“ veću od 2 i da se oceni povoljnom ocenom. Radi pravilnog tumačenja ovog člana potrebno je preciznije definisati koja je vrednost bročane ocene, ukoliko je ocena jednog ili više elemenata u okviru pojedinog kriterijuma „ne zadovoljava“. Takođe, članovima od 27. do 30. Uredbe navedene su okvirne karakteristike koje profesionalna vojna lica moraju da ispuone u odnosu na stepen povoljne ocene, iako ona predstavlja matematički prosek vrednosti za elemente i kriterijume. Predviđeno je da svi kriterijumi i elementi imaju istu relativnu težinu i važnost.

Ocena se saopštava najkasnije petnaest dana po isteku perioda ocenjivanja, a ne nakon osam dana od dana potpisivanja ocene nadležnog starešine, kako je to ranije bilo regulisano. Lice koje se ocenjuje može podneti prigovor na ocenu u roku od osam dana od dana kada mu je saopštena i dati je pretpostavljenom starešini. Pretpostavljeni starešina je dužan da u roku od sedam dana dostavi prigovor sa službenom ocenom i svojim komentarom na prigovor neposredno pretpostavljenom starešini. Radi razmatranja žalbe protiv ocene prvopretpostavljenog može biti formirana komisija radi utvrđivanja činjenica neophodnih za donošenje odluke o prigovoru, koju obrazuje starešina neposredno viši od starešine koji je dao ocenu. Komisija daje pismeno mišljenje po prigovoru u roku od 15 dana od dana podnošenja prigovora, a nadležni starešina je dužan da 30 dana od dana podnošenja prigovora da konačnu ocenu koja se saopštava licu koje se ocenjuje, preko ocenjivača. Odluka po prigovoru ne može se doneti na štetu lica koje je podnelo prigovor, što ostavlja mogućnost da se profesionalno vojno lice lakše odluči na zaštitu svojih prava primenom ovog instrumenta. Zaključak ocene „ne zadovoljava“ i „nepotpuno funkcionalno osposobljen za dužnost koju obavlja“ ne može se doneti ako ocenjivač nije obavio najmanje dva službena razgovora sa licem koje se ocenjuje i ukazao na propuste u radu, upoznao ga po kojem elementima ne postiže rezultate na najmanje zadovoljavajućem nivou i sugerisao dalji rad, s tim da između službenih razgovora mora proteći najmanje 030 dana.

Komparativnom analizom odredbi navedenog pravilnika i uredbi, prikazanih u tabeli 1, mogu se doneti zaključci o tendencijama razvoja pravno-normativne regulative koja reguliše oblast ocenjivanja vojnih lica u Republici Srbiji.

Tabela 1 – Komparativna analiza odredbi Pravilnika i uredbi o ocenjivanju vojnih lica

	Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica	Uredba o ocenjivanju vojnih lica	Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica	Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica
Period redovnog ocenjivanja	– prvi put posle jedne godine – na tri godine do navršenih deset godina – na četiri godine posle navršenih deset godina efektivne vojne službe	– prvi put posle jedne godine – na četiri godine	– na dve godine	– na dve godine
Vrsta ocenjivanja	– redovno – vanredno		– redovno – vanredno	– redovno – vanredno
Oblast primene	važi za sva vojna lica	važi za sva vojna lica	poseban proces ocenjivanja i visina ocene za oficire čina brigadnog generala i višeg čina	poseban proces ocenjivanja i visina ocene za oficire čina brigadnog generala i višeg čina
Nadležnost za ocenjivanje	starešina na položaju komandanta bataljona ili na višem položaju, uz mišljenje starešine na položaju komandira čete	starešina na položaju komandanta bataljona ili na višem položaju ili starešina na položaju načelnika Odeljenja u MO	starešina na položaju komandira voda, njeemu ravnom ili višem položaju ili neposredno pretpostavljeni starešina u MO	starešina na položaju komandira čete, njeemu ravnom ili višem položaju, rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice Ministarstva odbrane
Mogućnost uticaja na ocenu	– prvopretpostavljeni – drugopretpostavljeni – trećepretpostavljeni	– prvopretpostavljeni – drugopretpostavljeni – trećepretpostavljeni (po osnovu nadzora)	– prvopretpostavljeni – drugopretpostavljeni	– prvopretpostavljeni – drugopretpostavljeni
Broj kriterijuma	26 (23)	6	8	5 (33 elementa) za PVL na rukovodećim dužnosti 7 (53 elemenata)
Službena ocena	– povoljna (četiri stepena) – nepovoljna	– povoljna (tri stepena) – nepovoljna	– povoljna (četiri stepena) – ne zadovoljava	– povoljna (četiri stepena) – ne zadovoljava
Elementi za ocenjivanje svakog kriterijuma	Da	Ne	Da	Da
Saopštavanje od dana potpisivanja ocene	30 dana	8 dana	8 dana	15 dana od isteka roka za ocenjivanje
Period za prigovor	15 dana	15 dana	8 dana	8 dana
Dostavljanje prigovora drugopretpostavljenom	5 dana	3 dana	3 dana	7 dana
Rešavanje po prigovoru	60 dana	15 dana	15 dana	30 dana

Posmatrajući period od 1979. godine do danas, evidentna je tendencija skraćivanja perioda ocenjivanja vojnih lica. Period koji može proteći od potpisivanja službene ocene od strane prvopretpostavljenog starešine, pa do konačnog rešavanja prigovora, Uredbom iz 2010. godine je sa 110 dana skraćen na 34 dana (uz uvažavanje činjenice da je frekvencija ocenjivanja skraćena na dve godine), Uredbom o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica iz 2016. godine ovaj period je produžen, jer je period za dostavljanje prigovora drugopretpostavljenom starešini produžen na sedam dana, a period za rešavanje po prigovoru ocenjenog lica produžen na 30 dana. Specifičnosti uredbi o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica iz 2010. i 2016. godine ogledaju se u posebnom procesu ocenjivanja i visini ocene za profesionalna vojna lica do čina pukovnika i čina brigadnog generala i višeg čina, kao i uvodnju odredbe koja reguliše da se licu koje se ocenjuje nakon prigovora ne može dati manja ocena od one koju je dobilo od neposredno pretpostavljenog starešine. Uredbom o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica iz 2016. godine izvršena je podela na dve grupe kriterijuma, u odnosu na to da li je ocenjeno lice na rukovodećoj dužnosti ili ne.

Zaključuje se da je razvoj pravno-normativne regulative koja se tiče ocenjivanja vojnih lica išao u pravcu povećanja efikasnosti, skraćivanja perioda u kojem se vrši ocenjivanje i smanjenja rokova za saopštavanje ocene i postupanje po prigovoru. Primetna je fluktuacija u vezi s nadležnošću za davanje ocene, pa je nakon nivoa bataljona i voda nadležnost za ocenjivanje u Vojsci Srbije data komandiru čete.

Komparativna analiza pravilnika o ocenjivanju vojnih lica u Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori

Za oružane snage država u tranziciji karakteristično je što su svoje sisteme ocenjivanja i unapređivanja profesionalnih pripadnika gradile na osnovu iskustava savremenih vojnih organizacija, uz korišćenje britanskog, američkog i francuskog modela i to najčešće kombinacijom pojedinih rešenja iz navedenih modela. I pored toga što su polazne osnove za izradu pravno-normativne regulative iz oblasti ocenjivanja vojnih lica suštinski stvarane na osnovu iskustava u primeni Pravilnika o ocenjivanju vojnih lica iz 1979. godine, pravilnici o ocenjivanju vojnih lica u Republici Srbiji, Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori znatno se razlikuju.

Republika Hrvatska

Donošenjem novog Zakona o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine”, br. 73/2013), ministar odbrane Republike Hrvatske doneo je Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba,¹⁹ čime je van snage stavljen Pravilnik o uvjetima i postupku ocenjivanja djelatnih vojnih osoba, te načinu preispitivanja i evidentiranju službenih ocjena, koji je donet 2007. godine. Ovim pravilnikom ocenjivanje je klasifikovano na redovno i vanredno, s tim da se redovno ocenjivanje profesionalnih vojnih lica vrši svake godine do 31. januara za prethodnu godinu. Vanredno ocenjivanje vrši se za određeni period unutar ka-

¹⁹ Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba, „Narodne novine”, broj 1/14.

lendarske godine, u slučajevima promene dužnosti ili promene prvoocenjivača u ocenjivnom periodu. Ovako data ocena sprovodi se samo na nivou prvopretpostavljenog starešine, ne podleže preispitivanju, pa vanredna službena ocena služi samo kao pomoćno sredstvo za donošenje redovne službene ocene. Vojno lice koje je, bez obzira na razloge, u kalendarskoj godini na jednoj ili više dužnosti provelo manje od šest meseci ne ocenjuje se.

Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica u oružanim snagama Republike Hrvatske poverena je starešini na položaju komandira voda, dok je drugooocenjivač osoba neposredno nadređena prvopretpostavljenom starešini. U Pravilniku je jasno definisana dvostepenost procesa ocenjivanja učinka, jer potpis na službenu ocenu moraju dati prvopretpostavljeni i drugopretpostavljeni starešina. Ocena za profesionalno vojno lice sastoji se samo od opisne ocene. Merila za ocenjivanje svih vojnih lica obuhvataju pet kriterijuma: rezultati u radu i usavršavanju, sposobnost vođenja, zapovedanja odnosno upravljanja, ljudske i vojničke osobine, odnos prema dužnosti i vojnoj disciplini i zahtevani nivo fizičke sposobnosti. U Pravilniku nisu navedeni elementi za ocenjivanje navedenih parametara.

Službenu ocenu „ne zadovoljava”, dobija vojno lice koje po bilo kom kriterijumu ima ovu ocenu. Povoljna ocena ima tri stepena, i to: „zadovoljava”, „ističe se” i „osobito se ističe”. Vojno lice ocenjuje se ocenom „osobito se ističe”, a ocenom „ističe se” ako je ocenjeno sa najmanje tri pojedinačne ocene „osobito se ističe”, a ocenom „ističe se” ako je ocenjeno sa najmanje tri pojedinačne ocene „ističe se” i višom, ako je ocenjeno sa najmanje tri pojedinačne ocene „dobar” i dve ocene „osobito se ističe”, ili jednom ocenom „osobito se ističe” i jednom ocenom „ističe se”. Ocenom „dobar” ocenjuje se ako ima najmanje tri pojedinačne ocene „dobar”. Ukupna službena ocena može biti samo jedan stepen viša od najmanje službene ocene date za pojedinačni kriterijum.

Ovaj pravilnik sadrži niz instrumenata koji štite lice koje se ocenjuje od eventualno subjektivno date službene ocene. Drugopretpostavljeni starešina može oceniti vojno lice ocenom „osobito se ističe” ili „ne zadovoljava” samo uz prethodno mišljenje Kadrovskog saveta određenog nivoa (gardijske brigade, zrakoplovne baze, pukovnije, njima ravnog ili višeg nivoa, kao i Kadrovskog saveta Ministarstva odbrane, za vojna lica u Ministarstvu), koji na svim nivoima u Vojsci formira načelnik Glavnog stožera. Nadležni starešina koji daje ocenu dužan je da sprovodi savetovanja o svim činjenicama važnim za donošenje službene ocene. Početno savetovanje mora se obaviti u roku od 30 dana od dana sastavljanja popisa ocenjivanih osoba i ocenjivača (15. januar), dok za sve nivoe postoji redovno savetovanje koje se sprovodi najmanje jedanput godišnje, načelno od 15. maja do 15. jula. Dopunska savetovanja mogu se sprovesti u skladu sa potrebom, odnosno zahtevom prvopretpostavljenog ili drugopretpostavljenog starešine, a interval između njih ne sme biti kraći od 45 dana. Službena ocena „ne zadovoljava” ne može se doneti ako prvopretpostavljeni starešina nije realizovao najmanje dva savetovanja osobe koja se ocenjuje i ako Kadrovski savet odgovarajućeg nivoa nije dao takvo mišljenje. Prvopretpostavljeni starešina uručuje i obrazlaže ocenu koju ocenjivano lice mora da potpiše u roku od tri dana i vrati je sa svojim komentarima i primedbama. Prvopretpostavljeni starešina obavezno daje i preporuku za raspored i ocenjivanje osobe na dužnosti istog ili višeg nivoa, te za upućivanje na školovanje, odnosno stručno usavršavanje, ukoliko je ocena „osobito se ističe” ili „ističe se”. Drugopretpostavljeni starešina prati i nadzire rad prvopretpostavljenog starešine i na osnovu njegove ocene i svojih zapažanja donosi konačnu ocenu. Time je službena ocena zaključna, a licu koje se ocenjuje uručuje je prvopretpostavljeni starešina.

Lice koje se ocenjuje može podneti zahtev za preispitivanje službene ocene direktno osobi nadređenoj drugooecenjivaču u roku od 15 dana od dana prijema ocene. Na uloženi zahtev taj starešina formira komisiju od tri člana, koji moraju imati najmanje isti čin, isti nivo obrazovanja i, po mogućstvu, rod ili službu kao i ocenjivana osoba. Nakon 30 dana od dana podnošenja zahteva komisija donosi zaključnu ocenu.

U odnosu na Uredbu o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica može se zaključiti da ovaj pravilnik ima godišnji interval ocenjivanja, opisnu službenu ocenu i tri nivoa povoljne službene ocene. Najveći deo Pravilnika odnosi se na prava lica koje se ocenjuje i ocenjivanje je u pravom smislu te reči dvostepeno, tj ocenu daju prvo i drugopretpostavljeni starešina. Instrumenti savetovanja, postojanje Kadrovskih saveta, te činjenica da o zahtevu za preispitivanje ocene odlučuje komisija sastavljena od vojnih lica sličnog čina, struke i obrazovanja, teorijski gledano daju veću slobodu licu koje se ocenjuje da se žali na ocenu i stvaraju mogućnosti da se ocenom „osobito se ističe” ocene samo vojna lica koja to i objektivno zaslužuju. Sam termin „zahtev za preispitivanje službene ocene”, u odnosu na termin „prigovor na službenu ocenu” u Republici Srbiji, daje jasnu sliku snage instrumenata koji su stavljeni na raspolaganje profesionalnom vojnom licu koje se ocenjuje u Republici Hrvatskoj. Imajući u vidu da se prilikom davanja ocena „osobito se ističe” i „ističe se” mora dati predlog za postavljenje na istu dužnost ili dužnost višeg nivoa ili školovanje, može se reći da službena ocena vojnog lica u Republici Hrvatskoj ima veći efekat od ocene u Republici Srbiji, kada je u pitanju karijera i razvojni put vojnog lica. Iako se većom frekvencijom ocenjivanja i relativno složenom procedurom ocenjivanja vojnih lica u Republici Hrvatskoj, savetovanjima i formiranjem i radom kadrovskih saveta administrativno opterećuje sistem odbrane, može se reći da je rezultat povećana objektivnost i pravednost prilikom ocenjivanja, stvaranje uslova za kreiranje predvidive karijere i, putem savetovanja, jasna slika lica koje se ocenjuje o rezultatima njegovog rada.

Crna Gora

Ministar odbrane Crne Gore je donošenjem Pravilnika o ocenjivanju i dodjeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojsci Crne Gore²⁰ stavio van snage prethodni pravilnik donet 2008. godine, kojim je ocenjivanje klasifikovano na redovno i vanredno, s tim da se redovno ocenjivanje profesionalnih vojnih lica vrši svake godine. Vanredno ocenjivanje obavlja se zbog promene dužnosti i u slučaju kada je ocenjeno ocenom „ne zadovoljava”. Vojno lice koje je u kalendarskoj godini provelo na radu manje od šest meseci ne ocenjuje se.

Nadležnost za ocenjivanje vojnih lica u oružanim snagama Crne Gore poverena je starešini na položaju komandira čete – samostalnog voda, njemu ravnom starešini ili starešini na višem položaju, na predlog starešine koji je neposredno pretpostavljen ocenjivanom licu. Zanimljivo je da ocenu za vojno lice koje je raspoređeno u Ministarstvo odbrane daje ministar odbrane, na predlog neposrednog rukovodioca.

Ocena za profesionalno vojno lice sastoji se od broičane i opisne ocene. Merila za ocenjivanje svih vojnih lica čine četiri kriterijuma: stručnost i lično usavršavanje, sposob-

²⁰ Pravilnik o ocenjivanju i dodjeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojsci Crne Gore, „Službeni list Crne Gore”, broj 24/2012.

nost komandovanja i rukovođenja, poštovanje Kodeksa vojne etike i fizička sposobnost. U Pravilniku su veoma sažeto navedeni elementi za ocenjivanje navedenih kriterijuma.

Službena ocena dobija se kao prosečna ocena navedenih kriterijuma. Profesionalno vojno lice može se oceniti povoljnom ili nepovoljnom ocenom („ne zadovoljava“), a povoljne ocene su: „zadovoljava“ (prosečna ocena 2,00–2,50), „dobar“ (prosečna ocena 2,51–3,50), „vrlo dobar“ (prosečna ocena 3,51–4,50) i „odličan“ (prosečna ocena 4,51–5,00). Vojno lice dobija ocenu „ne zadovoljava“ ukoliko bilo koji od kriterijuma ima ovu ocenu.

Ovaj pravilnik sačinjen je izuzetno sažeto i gotovo da i nema mehanizama koji štite lice koje se ocenjuje od eventualno subjektivno date ocene. Lice koje se ocenjuje podnosi zahtev za preispitivanje ocene prvopretpostavljenom starešini, u roku od osam dana od dana upoznavanja sa ocenom. Radi postupanja po zahtevu prvopretpostavljeni starešina formira komisiju u kojoj su tri lica istog ili višeg čina, odnosno obrazovanja od lica čija se ocena preispituje. Komisija u roku od 30 dana od dostavljanja zahteva za preispitivanje ocene predlaže ocenu, na osnovu koje prvopretpostavljeni starešina, nakon sedam dana, donosi konačnu ocenu. Praktično ne postoji dvostepenost i ostavljena je velika mogućnost da ocena prvopretpostavljenog starešine bude veoma subjektivna, direktno kroz ocenu ili indirektno kroz određivanje sastava komisije koja bi trebalo da rešava zahtev za preispitivanje ocene. I pored veće frekvencije ocenjivanja, zbog manjeg broja mehanizama koji stoje na raspolaganju licu koje se ocenjuje, stiče se utisak da pravno-normativna regulativa koja reguliše ocenjivanje u oružanim snagama Crne Gore nije adekvatno uređena i ostavlja prostor za subjektivnost prvopretpostavljenog starešine prilikom ocenjivanja.

Komparativna analiza pravilnika o ocenjivanju vojnih lica u Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori

Na osnovu predstavljenih pravilnika i Uredbe u Republici Srbiji, Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori, izvršena je komparativna analiza pojedinih odredbi ovih pravno-normativnih akata (tabela 2).

Tabela 2 – Komparativna analiza odredbi pravno-normativne regulative za ocenjivanje vojnih lica

	Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica – Republika Srbija	Pravilnik o ocenjivanju i dodjeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojsci Crne Gore	Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba – Republika Hrvatska
Akt doneo	Vlada Republike Srbije	ministar odbrane	ministar odbrane
Godina donošenja	2016.	2012.	2013.
Prethodni pravilnik/uredba donet	2010.	2008.	2007.
Vrsta ocenjivanja	– redovno – vanredno	– redovno – vanredno	– redovno – vanredno

	Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica – Republika Srbija	Pravilnik o ocenjivanju i dodjeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojski Crne Gore	Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba – Republika Hrvatska
Oblast primene	– proces ocenjivanja i ocene za oficire čina brigadnog generala i više su posebno regulisani – posebni kriterijumi za lica na rukovodećim dužnostima	važi za sva vojna lica	važi za sva vojna lica
Period ocenjivanja	dve godine	jedna godina	jedna godina
Nadležnost za ocenjivanje	starešina na položaju komandira čete, njemu ravnom ili višem položaju, rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice Ministarstva odbrane	starešina na položaju komandira čete, ministar odbrane na predlog pretpostavljenog starešine u Ministarstvu odbrane	starešina na položaju komandira voda, njemu ravnom ili višem položaju i njemu pretpostavljeni starešina
Vrsta ocene	brojčana i opisna	brojčana i opisna	opisna
Službena ocena	– povoljna (četiri stepena) – ne zadovoljava	– povoljna (četiri stepena) – ne zadovoljava	– povoljna (tri stepena) – ne zadovoljava
Broj kriterijuma	5, odnosno 7 za lica na rukovodećim dužnostima	4	5
Elementi za ocenjivanje svakog kriterijuma	DA	NE	DA
Mogućnost uticaja na ocenu	prvopretpostavljeni, drugopretpostavljeni, komisija koju formira drugopretpostavljeni	prvopretpostavljeni, komisija koju formira prvopretpostavljeni	prvopretpostavljeni, drugopretpostavljeni, trećepretpostavljeni, Kadrovski savet, komisija koju formira trećepretpostavljeni
Mehanizmi za zaštitu lica koje se ocenjuje	srednji	slabi	jaki

Jedino je Uredbu o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica donela Vlada Republike Srbije, dok su pravilnike o ocenjivanju u Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori doneli ministri odbrane. Jedino se u oružanim snagama Republike Srbije ocenjivanje vrši u periodu od dve godine, dok se u hrvatskoj i crnogorskoj vojsci ocenjivanje vrši na godinu dana. Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica je takođe specifična kada je u pitanju ocenjivanje vojnih lica čina brigadni general i višeg čina, jer se vrši po posebnom sistemu ocenjivanja, uz posebne ocene. Specifičnost je, takođe, i dihotomija koja se odnosi na primenu osnovnih i dodatnih kriterijuma za ocenjivanje profesionalnih vojnih lica na rukovodećim dužnostima u Republici Srbiji. Što se tiče instrumenata kojim se štiti lice koje se ocenjuje, kada je u pitanju Republika Hrvatska on je izuzetno razvijen i kompleksan, za razliku od pravno-normativne regulative koja je na snazi u Crnoj Gori. Vanredno ocenjivanje se u

Republici Hrvatskoj koristi samo kao pomoćna ocena zbog promene prvopretpostavljenog starenja ili prekomande, dok se u Crnoj Gori koristi prilikom prekomande ili u slučaju da je prethodna ocena „ne zadovoljava“.

U tabeli 3 prikazani su kriterijumi za ocenjivanje vojnih lica u sve tri države. Kriterijumi koji se tiču ocenjivanja profesionalnih vojnih lica čina brigadnog generala i višeg čina neće biti razmatrani jer postoje samo u Uredbi o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica u Republici Srbiji.

Tabela 3 – Kriterijumi za ocenjivanje vojnih lica

Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica – Republika Srbija	Pravilnik o ocenjivanju i dodjeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojski Crne Gore	Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba – Republika Hrvatska
Profesionalna efikasnost	stručnost i lično usavršavanje	rezultati u radu i usavršavanju
Rukovođenje Organizacione sposobnosti Stabilnost	sposobnost komandovanja i rukovođenja	sposobnost vođenja i zapovedanja
Saradnja Profesionalni integritet	poštovanje Kodeksa vojne etike	ljudske i vojničke osobine odnos prema dužnosti i vojnoj disciplini
Fizička sposobnost	fizička sposobnost	nivo fizičke sposobnosti

Podaci prikazani u tabeli 3 ukazuju na visok stepen sličnosti pravilnika koji regulišu oblast ocenjivanja vojnih lica u Crnoj Gori i Republici Hrvatskoj. Kriterijumi „stručnost i lično usavršavanje“ i „rezultati u radu i usavršavanju“ u pravilnicima za ocenjivanje vojnih lica u Crnoj Gori i Republici Hrvatskoj u određenom stepenu pokrivaju oblast koju u Republici Srbiji pokriva kriterijum „profesionalna efikasnost“, sa rezervom da se Uredbom o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica u Vojski Srbije ni u jednom kriterijumu ne spominje vrednovanje usavršavanja. Kriterijumi „rukovođenje“, „organizacione sposobnosti“ i „stabilnost“ odgovaraju kriterijumima „sposobnost komandovanja i rukovođenja“ u Pravilniku o ocenjivanju i dodeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojski Crne Gore i „sposobnost vođenja i zapovedanja“ u Pravilniku o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba u Republici Hrvatskoj. Kriterijumi „saradnja“ i „profesionalni integritet“ u Uredbi o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica su najpribližniji kriterijumima „odnos prema dužnosti i vojnoj stezi“ i „ljudske i vojničke osobine“ u Pravilniku koji reguliše oblast ocenjivanja vojnih lica u Republici Hrvatskoj i kriterijumu „poštovanje Kodeksa vojne etike“ u Pravilniku Crne Gore. Stiče se utisak da je pravilnicima o ocenjivanju vojnih lica u Crnoj Gori i Republici Hrvatskoj sistem ocenjivanja pojednostavljen, zbog postojanja malog broja parametara za ocenjivanje. Sveobuhvatnost vrednovanja svakog pojedinca ne postiže se samo velikim brojem kriterijuma već pravednošću i sistematičnošću prilikom njihove procene za svaki pojedinačni slučaj i objektivnom primenom instrumenata za ocenjivanje profesionalnih vojnih lica.

Na osnovu iznetih zapažanja može se zaključiti da je optimalan period za ocenjivanje profesionalnih vojnih lica godinu dana. Standardizacijom i kreiranjem jedinstvenog metoda za merenje zalaganja svakog vojnog lica, koji bi bili ugrađeni u uredbu o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica, stvorio bi se sistem koji bi svi članovi vojne organizacije sma-

trali poštenim i pravednim . Kreiranje posebnog sistema ocenjivanja i posebnih ocena za profesionalna vojna lica čina brigadnog generala i višeg čina ne ide u prilog ovom nastojanju. Takođe, značajne mere i napredak mogu se preduzeti na polju instrumenata kojim se lice koje se ocenjuje štiti od subjektivnosti prilikom ocenjivanja prvopretpostavljenog i drugopretpostavljenog starešine. Ti instrumenti mogu biti preuzeti i razvijeni po uzoru na Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba u Republici Hrvatskoj.

Poređenjem sa sistemom parametara za ocenjivanje vojnih lica koji se koriste u Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori stiče se utisak da je moguće da broj kriterijuma i naročito elemenata bude manji, a da se tim smanjivanjem ne ugrozi sveobuhvatnost i objektivnost prilikom ocenjivanja profesionalnih vojnih lica u Republici Srbiji.

Zaključak

Kreiran na osnovu naučnih istraživanja i iskustava iz prošlosti i objektivno primenjen u praksi, sistem ocenjivanja profesionalnih vojnih lica trebalo bi da odgovori na pitanje da li profesionalno vojno lice koje se ocenjuje uspešno obavlja svoju dužnost i u kojoj meri, kao i da sugeriše pretpostavljenim starešinama da li ta osoba može da obavlja dužnost višeg nivoa. To nameće potrebu da se sistem ocenjivanja učinka profesionalnih vojnih lica kreira na osnovu kriterijuma do kojih se došlo primenom naučnih metoda i na osnovu konstantnog prikupljanja informacija o pozitivnim iskustvima i nedostacima u primeni pravno- normativne regulative koja je trenutno na snazi. Jedino tako visina službene ocene može biti objektivni instrument vođenja kadra u skladu sa osobinama, znanjem i sposobnostima, zahtevima dužnosti koje profesionalna vojna lica obavljaju i na koje mogu biti postavljeni u budućnosti.

Tendencija skraćivanja perioda u kojem se profesionalno vojno lice ocenjuje, kao i pravno-normativna regulativa iz ove oblasti u oružanim snagama država u okruženju nameće potrebu preispitivanja da li je period u kojem se ocenjuje profesionalno vojno lice u Republici Srbiji potrebno skratiti na godinu dana. Vršeći poređenje pravilnika i uredbi o ocenjivanju u Republici Srbiji, Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori stiče se utisak da je praksa uslovljena profesionalizacijom vojske, da službenu ocenu daje starešina na nižem komandnom položaju – komandir čete ispravna, jer je broj vojnika kojima komanduje svakako manji nego da je u pitanju komandant bataljona, čime je moguće ostvariti bolji uvid u zalaganje i sposobnosti ocenjenog lica. Preciznije definisanje elemenata za ocenjivanje svakog kriterijuma može pozitivno uticati na objektivnost prilikom ocenjivanja učinka profesionalnog vojnog lica i pored velikog broja elemenata, iako je ključna njihova objektivna primena od strane prvopretpostavljenog starešine prilikom ocenjivanja profesionalnog vojnog lica. Posebna procedura ocenjivanja i posebni stepeni opisne ocene za profesionalna vojna lica čina brigadnog generala i višeg čina ne idu u prilog činjenici da bi sistem ocenjivanja trebalo da bude jedinstven i univerzalan i, kao takav, prihvaćen od svih profesionalnih vojnih lica kao pošten i pravedan.

Značajne mere i napredak mogu se ostvariti na polju instrumenata kojima se lice koje se ocenjuje štiti od subjektivnosti prilikom ocenjivanja. Savetovanja i formiranje tela poput kadrovske saveta određenog nivoa ne samo da mogu kreirati i poboljšati uslove za pravedno i objektivno ocenjivanje, naročito nepovoljnom ocenom i ocenom „naročito se

ističe" već mogu stvoriti atmosferu i mišljenje članova vojne organizacije da su nadležna lica preduzela sve mere kako bi se profesionalna vojna lica pravedno i objektivno ocenila i tako stvorili uslovi za razvoj karijere i vođenje kadra u službi, u skladu sa zalaganjem, znanjem i sposobnostima.

Poređenjem sistema parametara za ocenjivanje vojnih lica koji se koriste u Republici Hrvatskoj i Crnoj Gori stiče se utisak da je moguće da broj parametara bude manji, a da se tim smanjivanjem ne ugrozi sveobuhvatnost i objektivnost prilikom ocenjivanja profesionalnih vojnih lica u Republici Srbiji. Formiranje navedenih parametara na naučnoj osnovi i na osnovu iskustava iz prošlosti, kao i njihova objektivna primena, predstavlja polaznu i najvažniju osnovu kako bi sistem ocenjivanja imao težinu i dao svoj doprinos razvojnog putu profesionalnih vojnih lica i vođenju kadra u službi.

Literatura

- [1] Miglič, Gozdana. *Pronalazjenje i izbor kadrova za državnu upravu*, Beograd: Grafolik, 2007.
- [2] Rubin, V. Ellen. *Appraising Performance Appraisal Systems in the Federal Government: A Literature Review, Preliminary Findings, and Prospects for Future Research*, Albany: Syracuse University, 2011, pristupljeno 01.07.2015.
https://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Rubin_Appraising%20Performance%20Appraisal%20Systems.pdf.
- [3] Orlić, Ranko. *Kadrovski menadžment*, Beograd: Zoran Damjanović i sinovi, 2005.
- [4] Kostadinović, Gruja, Marija Ilievska i Aleksandra Vuković. *Ocenjivanje performansi zaposlenih*, Anali međunarodne konferencije mladih lidera, broj 1/2010, pristupljeno 01.07.2015.
<http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=c7dd39f6-cacd-40ee-a184-6b88a8ad6f44>
- [5] Roll, Hans-Achim. *Dodatak priručniku Ocenjivanje državnih službenika*, Beograd: IPM Copy, 2009, pristupljeno 02.07.2015. godine, <http://suk.gov.rs/dotAsset/7406.doc>.
- [6] Lojić, Ranko i Živko Kulić. *Menadžment ljudskih resursa*, Beograd: Vojnoizdavački zavod, 2009.
- [7] *Zakon o službi u oružanim snagama*, Službeni list SFRJ, 07/85, 26/85, 20/89, 40/89, Službeni list SRJ, broj 26/90, 31/93, 50/93.
- [8] *Pravilnik o ocenjivanju vojnih lica*, Službeni vojni list, broj 22/79, 16/85 i 4/91.
- [9] Nadoveza, Boško. *Ocenjivanje i rangiranje starešina*, Vojno delo 1/01, Beograd, 2001.
- [10] *Uredba o ocenjivanju vojnih lica*, Službeni vojni list, broj 14/94 i 8/96.
- [11] *Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica*, „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 87/2010.
- [12] *Uredba o ocenjivanju profesionalnih vojnih lica*, „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 17/2016.
- [13] *Zakon o Vojski Jugoslavije*, Službeni list SRJ, 43/94, 44/99, 74/99, 03/2002, 07/2005, 44/2005.
- [14] *Pravilnik o ocenjivanju djelatnih vojnih osoba*, „Narodne novine”, broj 1/14.
- [15] *Pravilnik o ocenjivanju i dodeljivanju nagrada i drugih priznanja licima u službi u Vojski Crne Gore*, „Službeni list Crne Gore”, broj 24/2012.