

narednom razdoblju u okviru Kreditno-garantnog programa za poljoprivrednu i prehrambenu industriju koji će biti objavljen u 2021. godini.

VI. RASPOLOŽIVA SREDSTVA

Ukupan iznos sredstava namijenjenih za subvencioniranje dijela kamata po ovom Programu je 3.000.000,00 KM, koji je osiguran Proračunom Federacije Bosne i Hercegovine za 2021. godinu i nalazi se na razdjelu 24, ekonomski kod 6145 - Subvencije privatnim poduzećima i poduzetnicima - Regresiranje kamata - Garantni fond. Subvencije će se odobravati korisnicima kreditnih sredstava do kraja fiskalne godine, odnosno do 31.12.2021. godine.

VII. PROCEDURA ODOBRENJA SUBVENCIJE

Pravo na regresiranje kamata imaju sva poduzeća i obrti iz oblasti poljoprivrede i prehrambene industrije i poljoprivredne zadruge koji su korisnici kredita u okviru Kreditno-garantnog programa za poljoprivrednu i prehrambenu industriju ("Službene novine Federacije BiH", broj 65/20), ili će biti zadužena u narednom razdoblju u okviru Kreditno-garantnog programa za poljoprivrednu i prehrambenu industriju koji će biti objavljen u 2021. godini. Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva neće raspisivati javni poziv po ovom Programu, obzirom da će korisnici sredstava Garancijskog fonda po automatizmu dobiti mogućnost korištenja sredstava za regresiranje kamata. Po ovom Programu, korisnici kredita stječu pravo na regresiranje kamata za I., II., III. i IV. kvartal 2021. godine, ukoliko su uredno izmirili dosadašnje obvezе po kreditu.

Nakon što Razvojna banka Federacije Bosne i Hercegovine osigura dokaz od komercijalne banke da je korisnik kredita uredno otplatio na kvartalnoj osnovi anuitete kredita (sukladno pravilima bankarskog poslovanja), izvršit će obračun iznosa kamate koji je predmet regresiranja, to u roku od 7 dana od dana zaprimanja dokaza od komercijalne banke o uredno otplaćenim ratama kredita za obračunsko razdoblje, dostaviti Federalnom ministarstvu poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva obavijest o kvartalnom iznosu potrebnih novčanih sredstava za regresiranje kamata za svakog korisnika, sa potrebnim podacima o korisniku za uplatu novčanih sredstava na njegov račun. Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva će dati nalog Trezoru Federacije Bosne i Hercegovine za prijenos sredstava na račun korisnika, u cilju refundiranja kamata, u roku od 7 dana od dana zaprimanja obavijesti.

Razvojna banka Federacije Bosne i Hercegovine i Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva definirat će međusobne odnose ugovorom o realizaciji aktivnosti regresiranja kamata - Garantni fond kojim će biti definirana detaljna procedura vršenja subvencioniranja kamata.

VIII. OBJAVLJIVANJE AKTA

Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva će ovaj Program i Odluku o usvajanju Programa objaviti na web stranici Ministarstva: www.fmpvs.gov.ba.

Ministar
Mr. sci. Šemsudin Dedić, v. r.

1974

На основу члана 19. став (2) Закона о Влади Федерације Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 и 8/06), а у вези са чланом 61. Закона о државној служби у Федерацији Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 4/12, 99/15 и 9/17 - Пресуда Уставног суда Федерације Босне и Херцеговине, број У-13/16), Влада Федерације Босне и Херцеговине на 285. сједници, одржаној 13.10.2021. године, доноси

ОДЛУКУ О УСВАЈАЊУ ПОЛИТИКЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ДРЖАВНОЈ СЛУЖБИ ФЕДЕРАЦИЈЕ БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

I

Овом одлуком усваја се Документ "Политика управљања људским ресурсима у државној служби Федерације Босне и Херцеговине", који чини њен саставни дио.

II

Ступањем на снагу ове одлуке, престаје да важи Одлука о усвајању документа "Оквир политike за развој управљања људским потенцијалима у структурима јавне управе у Босни и Херцеговини" ("Службене новине Федерације БиХ", број 90/17).

III

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеним новинама Федерације БиХ".

В. број 1595/2021

13. октобра 2021. године

Сарајево

Премијер
Фадил Новалић, с. р.

На основу члана 19. stav (2) Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06), a u vezi sa članom 61. Zakona o državnoj službi u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 4/12, 99/15 i 9/17 - Presuda Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj U-13/16), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na 285. sjednici, održanoj 13.10.2021. godine, donosi

ODLUKU

О USVAJANJU POLITIKE UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I.

Ovom odlukom usvaja se Dokument "Politika upravljanja ljudskim resursima u državnoj službi Federacije Bosne i Hercegovine", koji čini njen sastavni dio.

II.

Stupanjem na snagu ove odluke, prestaje da važi Odluka o usvajanju dokumenta "Okvir politike za razvoj upravljanja ljudskim potencijalima u strukturama javne uprave u Bosni i Hercegovini" ("Službene novine Federacije BiH", broj 90/17).

III.

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

V. broj 1595/2021

13. oktobra 2021. godine

Sarajevo

Premijer
Fadil Novalić, s. r.

Na temelju članka 19. stavak (2) Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06), a u svezi s člankom 61. Zakona o državnoj službi u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 4/12, 99/15 i 9/17 - Presuda Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj U-13/16), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na 285. sjednici, održanoj 13.10.2021. godine, donosi

ODLUKU
О USVAJANJU POLITIKE UPRAVLJANJA LJUDSKIM
RESURSIMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE

I.

Ovom odlukom usvaja se Dokument "Politika upravljanja ljudskim resursima u državnoj službi Federacije Bosne i Hercegovine", koji čini njen sastavni dio.

II.

Stupanjem na snagu ove odluke, prestaje da važi Odluka o usvajanju dokumenta "Okvir politike za razvoj upravljanja ljudskim potencijalima u strukturama javne uprave u Bosni i Hercegovini" ("Službene novine Federacije BiH", broj 90/17).

III.

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

V. broj 1595/2021
13. listopada 2021. godine
Сарајево

Premijer
Fadil Novalić, v. r.

POLITIKA
UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA U DRŽAVNOJ
SLUŽBI FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Septembra 2021. godine

UVOD

Upravljanje ljudskim resursima i primjena principa dobrog upravljanja predstavljaju važnu prepostavku za profesionalizaciju i depolitizaciju javne uprave, omogućavajući uspostavljanje sistema karijernog razvoja, stručnog usavršavanja i brige o svakom zaposlenom, kao i bolju unutrašnju organizaciju, sistematizaciju radnih mjeseta i raspoređivanje zaposlenih u skladu sa njihovim znanjima i kompetencijama.

Vlada Federacije Bosne i Hercegovine aktivno provodi reformu u oblasti razvoja državne službe i upravljanja ljudskim resursima u skladu sa Akcionim planom Strateškog okvira za reformu javne uprave u Bosni i Hercegovini 2018-2022. Strateško opredjeljenje u ovoj oblasti je razvoj funkcije upravljanja ljudskim resursima na osnovu načela profesionalizma, meritornosti i efikasnosti. Uzimajući prethodno u obzir, Vlada Federacije BiH utvrđuje dokument "Politika upravljanja ljudskim resursima u organima državne službe Federacije BiH" s ciljem postavljanja okvira koji će olakšati razvoj praksi upravljanja ljudskim resursima i realizacije zajedničke odgovornosti za osiguranje jedinstva državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine na način da odgovorna tijela kantona i lokalnih samouprava provode ovu politiku i ispune sve uvjete predviđene (SIGMA) Principima javne uprave. Pri tome se u potpunosti poštuje ustavni položaj i odgovornost kantona te nivo autonomije lokalne samouprave koju ona uživa na osnovu važećih međunarodnih instrumenata Vijeća Evrope.

Vizija Politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj službi Federacije Bosne i Hercegovine bazira se na sljedećoj izjavi: "Profesionalna, odgovorna i depolitizirana državna služba proaktivno stvara institucionalne vrijednosti u postizanju demokratskih, ekonomskih i socijalnih ciljeva Federacije Bosne i Hercegovine".

Razvoj kompetencija i depolitizacija osnovni su uvjeti za razvoj državne službe koja učinkovito i stručno obavlja javne funkcije te pruža kvalitetne usluge građanima. Stoga je potrebno kontinuirano poboljšavati rad i uvoditi nove metode i tehnike u državnu službu kako bi se ona uspješno prilagođavala stalnim promjenama u okruženju. Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je opredjeljena da organi državne službe budu uzoran poslodavac u provođenju dobre politike upravljanja ljudskim resursima, koju vode rukovodioci organa jačanjem jedinstvene organizacione

kulture primjenom osnovnih načela profesionalizma, meritornosti i efikasnosti.

Okvir politike upravljanja ljudskim resursima predstavlja osnovu za:

- novi model državne službe uskladen sa zakonodavnim okvirom službeničkog sistema u BiH i SiGMA principima u oblasti upravljanje ljudskim resursima i državna služba;
- podržavanje dugoročnih i srednjoročnih strateških ciljeva i prioriteta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine;
- sveobuhvatni pristup za razvoj politike upravljanja ljudskim resursima na nivou organa državne službe koji podržavaju i provode strateško upravljanje ljudskim resursima a koje uključuje: optimizaciju organa državne službe; planiranje ljudskih resursa, analizu radne opterećenosti; klasifikaciju i sistematizaciju radnih mjeseta; popunjavanje radnih mjeseta; stručno usavršavanje i razvoj.

STRUKTURA POLITIKE UPRAVLJANJA LJUDSKIM
RESURSIMA ZA ORGANE DRŽAVNE SLUŽBE
FEDERACIJE BIH

Ovaj dokument utvrđuje ključne oblasti u procesu daljeg razvoja službeničkog sistema po oblastima kako slijedi:

Zapošljavanje na osnovu kompetencija

Organji državne službe uspostavljaju planiranje kadrova na osnovu analize za potrebnim znanjima i vještinama, kako bi se uspješno provodile sve aktivnosti u skladu sa strateškim planovima i zadanim ciljevima organa državne službe. Ovo uključuje olakšavanje mobilnosti i kretanje državnih službenika na način da se vještine i talenti koriste tamu gdje će imati najveći uticaj.

Planovi razvoja i primjene kompetencija u procesu zapošljavanja, pripremaju teren za pružanje podrške organima državne službe u preuzimanju veće odgovornosti i preduzimanju veće inicijative za uspostavljanje sistema zapošljavanja zasnovanog na zasluzi. Prijem u državnu službu mora biti zasnovan na principu stručnosti (profesionalizmu) i pravilu da najbolji kandidat dobija posao. Isto važi i za unapređenja u viša službenička zvanja. Obaveza kreiranja nacionalnog balansa u strukturama državne službe treba biti uzeta u obzir, ali na način koji neće ozbiljnije ugroziti princip meritornosti.

Kvalitet upravljanja i kompetentno odlučivanje

Državnom službom upravljaju rukovodioци na različitim nivoima shodno odgovornostima i ovlaštenjima koja su im data. Razvoj kompetencija rukovodioca, kako bi kvalitetno pripremali i provodili javne politike, i razvoj vještina iz područja rukovođenja, ključni su za proces profesionalizacije državne službe i nužno poboljšanje dosadašnje kulture upravljanja. Stoga su potrebne unapredene vještine upravljanja, vizionarsko vodstvo i nova, motivirajuća kultura upravljanja, kao i moderni upravljački alati i sistemi.

S novim funkcijama i principima rada te s promjenjivim radnim okruženjem suočavaju se svi na rukovodećim mjestima. Svi organi uprave trebaju poticati profesionalnije pristupe u javnom upravljanju i stvaranju nove generacije rukovodilaca, sistematski unapređujući njihovo zapošljavanje, procjenu, planiranje karijere i obuku.

Delegiranje odgovornosti za rezultate i resurse zahtijeva od svih rukovodilaca na svim nivoima da izgrade nove vještine, kao što su provođenje strateške politike, utvrđivanje i praćenje organizacijskih i radnih ciljeva, uspostavljanje, razvoj i provođenje finansijskog upravljanja i kontrole. Svi koji su odgovorni trebaju upravljanje ljudima smatrati značajnim zadatkom i obavljati ga na profesionalan način. Stoga upravljanje ljudskim resursima nije isključiva odgovornost jedinica za upravljanje

ljudskim resursima, već postaje temeljna kompetencija za sve rukovodioce. Jačanje odgovornosti rukovodilaca za upravljanje ljudskim resursima ima važne posljedice za službenike u provođenju politika i praksi upravljanja ljudskim resursima, koji će imati vitalnu ulogu u pružanju stručnih savjeta i smjernica, te za osiguranje usmjerenošta sistema i procedura u području upravljanja ljudskim resursima na strateške ciljeve organizacije.

Razvoj vodstva i timova s ciljem postizanja visoke kvalitete rezultata i radne učinkovitosti te povezanost s vizijom, misijom i ciljevima zahtijeva učinkovite vode. To također zahtijeva svijest o tome da za svakoga postoji liderška uloga bez obzira na naziv radnog mesta ili položaj kako bismo osigurali da državna uprava nudi usluge visoke kvalitete.

Transparentan i pravedan sistem plata i naknada za rad

Sistem plata treba biti transparentan, jednostavan i pravedan. Osnova sistema plata je klasifikacija radnih mjeseta u smislu transparentnog i objektivnog dodjeljivanja platnih razreda radnim mjestima. Dosljedna primjena jasno definiranih elemenata i kriterija za određivanje plata i naknada te uvođenje stimulativnog sistema nagradivanja za izvanredne rezultate rada osiguravaju konzistentnost ukupnog sistema.

Vlada Federacije Bosne i Hercegovine nastaviti će osiguravati izbalansirane relativne odnose plata zaposlenih u sudske, zakonodavne i izvršne vlasti te daljnje razvijanje zakonskih osnova za primjenu jedinstvenih kriterija za analizu i ocjenu mogućih prilagodavanja plata i naknada zasnovanih na fiskalnoj odgovornosti.

Također, nastaviti će se aktivnosti na poboljšanju tehničkih, informatičkih i drugih elemenata za jedinstveno upravljanje procesom obračuna i isplate plata.

Razvoj sistema stručnog usavršavanja i ocjena radnog učinka državnih službenika

Kapacitet i sposobnost državnih službenika osnov su za uspjeh svih javnih politika i reformi. Strateška i ciljana ulaganja u učenje i razvoj od ključne su važnosti kako bi se državna služba prilagodila promjenjivim potrebama javnosti te prioritetima i politikama vlasti. Organi državne službe moraju biti dovoljno fleksibilni da bi odgovorili novim zahtjevima politika, a podršku tom procesu osigurava razvoj sistema stručnog usavršavanja i razvoj državnih službenika. U ispunjenju ovog zadatka, neophodno je razvijati sistem upravljanja radnim učinkom koji podrazumijeva stvaranje organizacijske kulture i radnog okruženja koje potiče kontinuirano usavršavanje znanja, vještina i ponašanja pojedinaca odnosno poslijedičnog povećanja cjelokupnog organizacijskog učinka. Ključni alat upravljanja učinkom je ocjenjivanje pojedinačnog radnog učinka prema unaprijed utvrđenim kriterijima ocjene efikasnosti rada, ali i ocjena željenog ponašanja, znanja ili vještina zaposlenika i njihovog ukupnog doprinosa ostvarenju organizacijskih ciljeva.

Slijedom toga, državni službenici moraju razvijati svoja znanja i usavršavati različite vještine, a ekonomične i efikasne radne procese poput onih koje nudi informacijska tehnologija treba promovirati. Pristup raznim mogućnostima učenja važan je pokretač i motivacija za državne službenike.

Stoga će se nastaviti s unapređivanjem horizontalne povezanosti sistema upravljanja učinkom s funkcijama i aktivnostima upravljanja ljudskim resursima, uključujući razvojne aktivnosti i uskladljivanje sistema obuke s potrebama cjelokupne državne službe. Kombinacija individualnih inicijativa za učenje (planova obuke koji su povezani s praćenjem radne učinkovitosti) i organizacionih planova u većoj će mjeri osigurati da se državnim službenicima omogući obuka koja im je potrebna te da pružanje obuke bude učinkovito koordinirano i sistematski povezano.

Također, nastaviti će se aktivnosti na osiguranju potrebnog budžeta i svih potrebnih ljudskih i materijalnih resursa za daljnji razvoj kapaciteta s ciljem institucionalne koordinacije i

finansijske održivosti sistema obuke te u skladu sa Strategijom stručnog usavršavanja zaposlenih u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine 2021.-2027.

Ključne institucije u provedbi Politike upravljanja ljudskim resursima

Krajnju odgovornost za ekonomično, efikasno i efektivno upravljanje ministarstvima i drugim organima uprave te njihovim ljudskim resursima snose zakonski imenovani izvršni organi.

Ministarstvo pravde Federacije Bosne i Hercegovine nadležno je za poslove u oblasti federalne uprave i odgovorno je za razvoj zakonodavnog okvira u području upravljanja ljudskim resursima te za praćenje provedbe i koordinaciju izvještavanja u ovom domenu.

Agencija za državnu službu Federacije Bosne i Hercegovine nastavlja da pruža aktivnu podršku procesu izrade i unapređenja propisa te dalnjem razvijanju sistema upravljanja ljudskim resursima. Agencija sistematično i u kontinuitetu realizira poslove iz područja upravljanja ljudskim resursima i profesionalnog razvoja i usavršavanja službenika, i pruža stručnu podršku organima uprave u ovom domenu.

Međutim, odgovornost za upravljanje ljudskim resursima u praksi imaju i provode rukovodioци organa državne službe koji treba da osiguraju adekvatne institucionalne i upravljačke mehanizme kako bi se politike i prakse koje se primjenjuju u upravi uspješno komunicirale, razumjele i poštovale. U suštini, provedba ove politike trebala bi dovesti do fundamentalnog pomjerenja uloga i odgovornosti za upravljanje ljudskim resursima u okviru državne službe.

Politike i prakse upravljanja ljudskim resursima usmjerene su na strateške i operativne ciljeve te organizacione potrebe, u okviru finansijskih resursa koji su dodijeljeni organima uprave. Stoga je svakodnevna odgovornost za upravljanje ljudskim resursima prvenstveno odgovornost pojedinačnih rukovodilaca.

Službenici za ljudske resurse dalje će razvijati svoju profesionalnu ulogu, pružajući savjete i smjernice rukovodiocima u područjima kao što je pravni okvir za zapošljavanje, trendovi na tržištu rada i pitanja razvoja zaposlenika. Priprema i provedba programa i inicijativa za zaštitu zdravlja na nivou cijele javne uprave u konačnici promovira kulturu sigurnosti u državnoj službi.

Organizacione jedinice za upravljanje ljudskim resursima će i dalje provoditi aktivnosti podrške u upravljanju ljudskim resursima, poput pokretanja javnih konkursa za zapošljavanje i pripremanja različitih odluka i rješenja proizašlih iz radno-pravnog odnosa na osnovu propisanih i dogovorenih standarda u postupanju, ali razvoj ove funkcije podrazumijeva odmak od tradicionalno-administrativne prema strateški i savjetodavno usmjerenoj službi.

1975

На основу члана 36. став (1) Закона о акцизама у Босни и Херцеговини ("Службени гласник БиХ", бр. 49/09, 49/14, 60/14 и 91/17) и члана 19. став (2) Закона о Влади Федерације Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 и 8/06), Влада Федерације Босне и Херцеговине, на 286. сједници, одржаној 21.10.2021. године, доноси

ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ПРИЈЕДЛОГА УПРАВНОМ ОДБОРУ УПРАВЕ ЗА ИНДИРЕКТНО ОПОРЕЗИВАЊЕ ЗА ОСЛОБАЂАЊЕ РУДНИКА У ФЕДЕРАЦИЈИ БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ ОД ПЛАЋАЊА ПУТАРИНЕ НА ДИЗЕЛ - ГОРИВО ЗА 2022. ГОДИНУ

I

Утврђује се Приједлог Управном одбору Управе за индиректно опорезивање за oslobođaњe rudnika у Федera-