SINDIKAT KRIMINALISTIČKE POLICIJE
Nehajska 7, 10000 Zagreb

SKP-I-02-2-2026	**Način slanja:** teklićem/poštom	**Datum:** 20.1. 2026.	**Broj tiskanih primjeraka: 5**

Naslovljeno :

Ministarstvo unutarnjih poslova RH, n. p. potpredsjednika Vlade RH i ministra unutarnjih poslova, g. Davora Božinovića

Poziv na broj:	**Broj stranica: 4**	**PRILOZI:**

PREDMET: Kritičan osvrt i prijedlog izmjena sustava ocjenjivanja policijskih službenika

Poštovani gospodine ministre,

u okviru kontinuiranog sindikalnog djelovanja, Sindikat kriminalističke policije (SKP) dužan Vas je izvijestiti da svakodnevno prati rad Ministarstva unutarnjih poslova u cjelini. Slijedom brojnih obraćanja naših članova, ali i drugih policijskih službenika, ovim putem Vam se obraćamo vezano uz sustav godišnjeg ocjenjivanja policijskih službenika, osobito u kontekstu aktualnog donošenja rješenja o godišnjim ocjenama u sklopu najavljenog novog sustava ocjenjivanja koji će imati izravan utjecaj na visinu plaća i profesionalni status službenika.

Smatramo da je postojeći sustav ocjenjivanja, kako je uređen važećim Pravilnikom. Uredbom Zakonom o policiji i Etičkim kodeksom u praksi diskriminirajući, netransparentan i suprotan pravilima struke. Takav sustav ne daje objektivnu i mjerljivu sliku stvarnog rada policijskih službenika, već proizvodi nezadovoljstvo, demotivaciju i dugoročno smanjuje učinkovitost policijskog sustava u cjelini.

Posebno problematičnim ističemo unaprijed određene kvote za najviše ocjene (izvrstan i naročito uspješan), koje se primjenjuju neovisno o stvarnim rezultatima rada pojedine ustrojstvene jedinice. Takav pristup dovodi do izjednačavanja nadprosječno uspješnih jedinica s onima koje ostvaruju znatno slabije rezultate, što je izrazito demotivirajuće za policijske službenike koji svojim radom kontinuirano nadmašuju zadane ciljeve.

Dodatni ozbiljan problem predstavlja široko i praktički neograničeno diskrecijsko pravo rukovoditelja. U uvjetima dugogodišnje netransparentnosti u kadroviranju rukovodećeg kadra, gdje se često pogoduje podobnosti umjesto stručnosti i profesionalnosti, sustav ocjenjivanja postaje alat za osobne obračune, pritiske i disciplíniranje nepoželjnih službenika. Time se dodatno produbljuje nepovjerenje u sustav i narušava profesionalna neovisnost policijskih službenika.

Posebno upozoravamo da kriteriji ocjenjivanja u velikoj su mjeri neprimjenjivi na stvarne poslove policijskih službenika. Stavke poput kreativnosti u izradi propisa,

stilskog prezentiranja sadržaja ili napredne digitalne pismenosti ne odgovaraju stvarnom opisu poslova temeljne i kriminalističke policije, osobito za službenike koji nemaju kontinuiran pristup informatičkoj opremi. Ne postoji jasno definiran raspon između pojedinih ocjena niti je razvidno što policijski službenik s ocjenom „uspješan" konkretno treba poboljšati kako bi ostvario višu ocjenu, čime se dodatno otvara prostor za proizvoljnost i manipulaciju.

Sustav dodatno ne uzima u obzir razlike u složenosti policijskih poslova, pa se rezultati rada policijskih službenika koji rade na poslovima visoke složenosti (teška kaznena djela, nasilni i seksualni delikti) izjednačavaju s poslovima znatno manje zahtjevnosti.

Isto tako, mlađim policijskim službenicima, bez obzira na njihov trud i angažman, unaprijed se ograničava mogućnost dobivanja viših ocjena isključivo zbog kvota, čime se sustavno guši njihova profesionalna motivacija.

Na kraju, uočavamo da je temeljni problem sustava znatno dublji i strukturne naravi, a očituje se u svojevrsnom obratu hijerarhije pravnih vrijednosti. Umjesto da zakonitost i poštivanje propisa predstavljaju temelj djelovanja državnog službenika, važeći normativni okvir u praksi sve više stavlja u prvi plan odluku neposrednog rukovoditelja, čak i u situacijama kada je takva odluka dvojbene ili upitne zakonitosti.

Posebno zabrinjava činjenica da je policijskim službenicima znatno sužen prostor za učinkovitu pravnu zaštitu. U slučaju primjedbi na zakonitost postupanja rukovoditelja, službenik je primoran obraćati se upravo onoj osobi čije postupanje smatra nezakonitim, čime se stvara očiti sukob interesa. Takvo rješenje ne samo da obeshrabruje prijavljivanje nepravilnosti, već rukovoditelju ostavlja prostor za dugotrajnu opstrukciju prigovora te za korištenje sustava ocjenjivanja kao sredstva pritiska ili odmazde. Posebno ističemo da jedna negativna godišnja ocjena danas može imati izravne i ozbiljne posljedice po radnopravni status službenika, dok su sudski postupci, unatoč zakonskom načelu hitnosti, u praksi dugotrajni i neučinkoviti, čime se pravna zaštita svodi na puku formalnost.

Istodobno, postojeći sustav ocjenjivanja stavlja i rukovoditelje u iznimno nepovoljan položaj. Od njih se implicitno očekuje kontinuirano i detaljno praćenje svakodnevnog rada svih podređenih službenika, bez da za to postoje stvarni organizacijski, kadrovski ili tehnički preduvjeti. U praksi to dovodi do situacije u kojoj savjesni rukovoditelji, opterećeni operativnim poslovima, ocjenjuju temeljem sjećanja i općeg dojma, dok pojedini službenici imaju mogućnost sustavno i neprovjerljivo „proizvoditi" privid radne uspješnosti kroz formalno nabrajanje aktivnosti. Time se ocjenjivanje svodi na subjektivnu procjenu, a ne na objektivno mjerljiv sustav.

Takav model neminovno proizvodi frustracije, narušava međuljudske odnose i razbija timski rad. Rukovoditelj koji pokušava ocjenjivati strogo i pošteno izlaže se konfliktima i sudskim sporovima, dok rukovoditelj koji popušta pritiscima dodatno urušava autoritet sustava. U oba slučaja, šteta po učinkovitost službe i institucije je neupitna.

Smatramo da se država u ovom segmentu nije vodila načelima ekonomičnosti i učinkovitosti, već je zbog političkih i interesnih razloga propustila provesti nužne

strukturne reforme, kako u državnoj, tako i u lokalnoj upravi i samoupravi. Prevelik broj ustrojstvenih jedinica i zaposlenih, bez jasnih kriterija odgovornosti i učinka, dovodi do sustava koji je skup, spor i neučinkovit, a u kojem se stvarni rezultati rada teško mogu jasno valorizirati.

Izostanak temeljite reforme pravosuđa, pojednostavljenja i ubrzanja postupaka te jasnog lociranja odgovornosti dodatno pojačava osjećaj besmisla i nepravde među policijskim službenicima, osobito u složenim i društveno osjetljivim predmetima u kojima se nakon višegodišnjeg rada nerijetko izostaju konkretni rezultati.

U tom kontekstu, postojeći i najavljeni model ocjenjivanja doživljavamo kao još jedan korak prema sustavu koji se bavi samim sobom, umjesto da bude u službi građana i javnog interesa. Umjesto izgradnje profesionalnog, otpornog i motiviranog sustava, otvara se prostor za samovolju, selektivno postupanje i „čišćenje" nepoćudnih kadrova, što osobito šteti kriminalističkoj policiji i njezinoj operativnoj učinkovitosti.

Naglašavamo da se ovdje ne radi o političkom pamfletu, već o argumentiranim primjedbama koje proizlaze iz svakodnevne prakse i uočenih nedosljednosti u propisima i njihovoj provedbi. Iz perspektive struke, jasno je vidljivo tko, koliko i kako radi, kao i kolika je stvarna vrijednost i važnost pojedinih policijskih poslova. Sustav ocjenjivanja mora to prepoznati i objektivno vrednovati, a ne služiti kao alat za destrukciju umjesto izgradnje sustava.

Slijedom navedenog, SKP predlaže da se žurnim postupkom pristupi izmjenama važeće regulative o ocjenjivanju policijskih službenika, i to osobito u sljedećem smjeru:

- prilagodba kriterija i obrazaca ocjenjivanja stvarnom opisu i vrsti poslova pojedinih radnih mjesta;
- ukidanje ili temeljita revizija sustava unaprijed određenih kvota za najviše ocjene;
- jasno i mjerljivo definiranje kriterija za svaku razinu ocjene;
- uvođenje obveze interne transparentnosti ocjena unutar ustrojstvenih jedinica;
- uvođenje sustava povratnog ocjenjivanja rukovoditelja od strane policijskih službenika;
- osiguranje stvarnog i učinkovitog sustava pravne zaštite kroz ozbiljno razmatranje žalbi na godišnje ocjene.

Zaključno, uvjereni smo da nekompetentnost, neprofesionalnost i nedostatak objektivnih kontrolnih mehanizama dugoročno mogu nanijeti i veću štetu sustavu od same korupcije. Pravedan, transparentan i stručno utemeljen sustav ocjenjivanja nužan je preduvjet za motiviranog policijskog službenika i učinkovitu policiju.

Očekujemo Vaše očitovanje te konkretne korake u cilju unapređenja sustava ocjenjivanja policijskih službenika.

S poštovanjem,

za Sindikat kriminalističke policije

Tomislav Štambuk, predsjednik

O TOME OBAVIJEST:
- MUP RH, Uprava za ljudske potencijale, n. r. pomoćnika ministra, g. Željka Prše;
- MUP, Ravnateljstvo policije, n. r. Glavnog ravnatelja policije, Nikole Miline;
- MUP RH, Uprava kriminalističke policije, n. r. pomoćnika glavnog ravnatelja policije i načelnika uprave, g. Antonia Gerovca;
- MUP REPUBLIKE HRVATSKE ✓ Članstvu SKP-a ✓ Kabinetu ministra ✓ Upravama u sjedištu ✓ Ravnateljstvu policije ✓ Policijskim upravama ✓ Policijskim postajama